

AGIDAE

RIVISTA BIMESTRALE
DI FORMAZIONE
E AGGIORNAMENTO

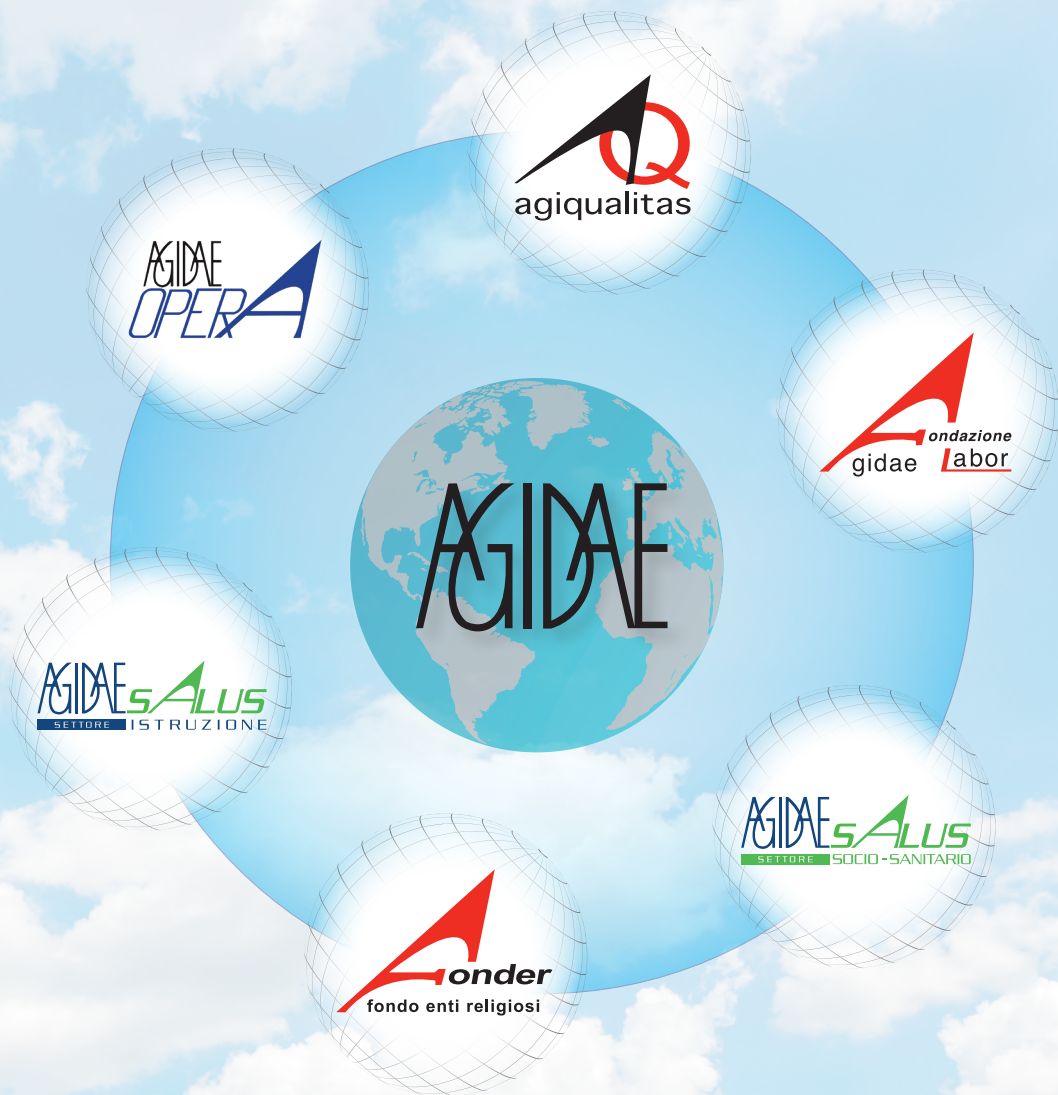
- NORMATIVO
- CONTRATTUALE
- GESTIONALE

PER L'ASSOCIAZIONE
GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI
DALL'AUTORITÀ ECCLESIASTICA

PER GLI ENTI NON PROFIT

ANNO XIII
NOVEMBRE / DICEMBRE
2022

6



AGIDAE - Sede Nazionale

Via V. Bellini 10 - 00198 Roma

Tel. 06 85457101 - Fax 06 85457111 - agidae@agidae.it - www.agidae.it

AGIDAE
**Rivista bimestrale
di formazione
e aggiornamento**

- **Normativo**
- **Contrattuale**
- **Gestionale**

Per l'Associazione
Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità
Ecclesiastica

per gli enti Non Profit

Direttore responsabile

P. Francesco Ciccimarra

Direzione

P. Francesco Ciccimarra

Redazione

Emanuela Brambilla
Giorgio Capoccia
Isabella Ayme
Nicola Galotta
Francesco Macrì
Armando Montemarano
Emanuele Montemarano
Paolo Saraceno
Maria Annunciata Vai
Nicola Mercurio

*Registrazione Tribunale di Roma
n. 328 del 5-08-2010. Poste
Italiane S.p.A.
Spedizione in
Abbonamento Postale
70 % - C/RM/DCB*

*Grafica e stampa
SER Graph Srl
Via Guido Reni, 54 - Roma
tel. 06 36 00 42 41
info@sergraph.it
www.sergraph.net*

AGIDAE

ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI
DALL' AUTORITÀ ECCLESIASTICA

PRESIDENZA NAZIONALE

P. Francesco Ciccimarra
Presidente

Fr. Antonio Masi
Vice Presidente

Sr. Emanuela Brambilla
Vice Presidente

Sr. Patrizia Reppucci
Segretaria

Sr. Maria Annunciata Vai
Tesoriere

anno XIII - N. 6
Novembre | Dicembre 2022

00198 Roma - Via V. Bellini 10
Tel. 06 85457101 - Fax 06 85457111
agidae@agidae.it - www.agidae.it

Presentazione



- Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica - fondata nel 1960, è un'associazione di Istituti che svolgono attività apostoliche rilevanti anche per l'ordinamento dello Stato (Scuole, Università Pontificie, Facoltà Ecclesiastiche, ISSR, Pensionati per studenti, Case di riposo e di assistenza, Case per ferie, Case per esercizi spirituali, Diocesi, Parrocchie, Seminari) e che, per il loro funzionamento, si avvalgono della collaborazione di personale dipendente. All'AGIDAE aderiscono anche Istituzioni ed enti laici che scelgono di adottare il CCNL.

L'AGIDAE stipula:

⇒ il CCNL Scuola con le OO.SS.:

- FLC CGIL,
- CISL SCUOLA,
- UIL SCUOLA,
- SNALS CONF.SA.L.,
- SINASCA;

⇒ il CCNL Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo con le OO.SS.:

- F.P. CGIL,
- FISASCAT CISL,
- UILTuCS;

⇒ il CCNL Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche con le OO.SS.:

- FLC CGIL,
- CISL Università,
- CISL Scuola,
- UIL RUA,
- SNALS CONF.S.A.L.,
- SINASCA.

L'AGIDAE assiste gli associati nell'applicazione delle norme contrattuali, nei rapporti sindacali e nelle problematiche amministrative e gestionali.

Iscrizioni

Per iscriversi all'AGIDAE basta compilare ed inviare il modulo pubblicato nel sito www.agidae.it con l'indicazione dell'attività svolta (scolastica, universitaria o socio-assistenziale).

In caso di cooperative, società, associazioni, allegare copia dello statuto.

L'AGIDAE comunica l'accettazione formale e indica le modalità per effettuare il pagamento della quota associativa fissata per ciascun anno solare.

Quote associative 2022

Istituti	€ 400,00
Economi/ Superiori	€ 220,00
Consulenti	€ 600,00

IBAN: IT67C 03015 03200 00000 3396051, intestato ad AGIDAE.

Indicare nella causale il codice associato.

Variazioni e disdette

Qualsiasi variazione di gestione, indirizzo o recapiti va comunicata per iscritto all'AGIDAE, come pure la cessazione di attività o la disdetta di iscrizione.

EDITORIALE



- 4** Editoriale
P. Francesco Ciccimarra

VITA ASSOCIATIVA



- 7** Quote associative 2023
8 Comunicato per le scuole paritarie: Normativa A.N.A.C..
Misure di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

OSSERVATORIO



- 9** LA SCUOLA, L'EDUCAZIONE, L'ECONOMIA, IL LAVORO.
Le Parole di Papa Francesco

ARTICOLI



- 17** Legge di Bilancio 2023: esoneri contributivi per assunzioni agevolate
Ida Bonifati
23 Il possesso della certificazione UNI 11034:2003 attestante gli standard
di qualità come requisito per l'affidamento dei servizi d'infanzia
Andrea Natalini

AGIDAE SALUS



- 31** L'assistenza sanitaria integrativa dei lavoratori Agidae.
Il CBILL la nuova piattaforma di pagamento on line.
Matteo Gumiero e Valentina Sorangelo

FOCUS



- 41** Sintesi delle disposizioni della Legge di Bilancio 2023

PRASSI AMMINISTRATIVE



- 45** D. Lgs. 105/2022: il sistema sanzionatorio, l'equilibrio tra la vita privata
e il lavoro, la parità di genere (Nota INL 2414 del 06/12/2022)
51 Esonero contributivo per rientro lavoratrici madri (Inps mess. n. 4042 del 09/11/2022)

SENTENZE UTILI



- 56** Responsabilità amministrativa dell'Ente: colpa organizzativa e criteri
di interesse o vantaggio per l'Ente (Cass. IV sez. penale sent. n. 39615/2022)

NOTE CONTRATTUALI



- 63** Domande e risposte di Agidae Opera nell'ambito della gestione
e amministrazione del personale

P. Francesco Ciccimarra



Il 2022 ci saluta portandosi via, il 31 dicembre, anche la vita di Benedetto XVI, il Papa emerito che dal 28 febbraio 2013 ha scritto una pagina memorabile della storia della Chiesa comunicando al Collegio cardinalizio le sue dimissioni dalla funzione di Sommo Pontefice, ritirandosi a vita privata tra le mura vaticane nel Monastero Mater Ecclesiae, lasciando che la Chiesa proseguisse il suo cammino sotto la guida di Papa Francesco.



La storia, l'ecclesiologia, la canonistica avranno ora tutto il tempo necessario per approfondire sotto i diversi punti di vista, questo Evento unico che ci è stato concesso di vivere: la coesistenza di un Papa "regnante" e un Papa "emerito", cercando le soluzioni più appropriate per evitare polemiche inutili e magari anche dannose sulle implicazioni di questa particolarissima situazione che potrebbe ripetersi anche in futuro, dopo l'esperienza di Benedetto XVI.

La stragrande maggioranza dei fedeli ha saputo comprendere la delicatezza e l'unicità del momento dimostrando senza riserve affetto e obbedienza a Papa Francesco ma anche riconoscenza, stima e rispetto verso Papa Benedetto che per otto anni, dal 19 aprile 2005 al 2013 ha retto le sorti della Chiesa universale in un contesto difficile e travagliato sia all'interno della comunità cristiana sia nella società civile e politica del tempo. La sensibilità del popolo di Dio ha tangibilmente espresso la propria vicinanza ai due Pontefici che si sono succeduti negli ultimi venti anni sul Soglio di Pietro facendosi carico di indicare



all'umanità intera percorsi di pace, fraternità, sviluppo condiviso sulla base dei diritti di tutti, in particolare degli ultimi, avendo come unico modello identificante l'esempio di Cristo.

*La fine dell'anno, come ormai prassi, ci consegna anche la **Legge di Bilancio** per l'anno successivo. In questa circostanza le note vicende politiche non hanno consentito al Governo in carica di avere il tempo sufficiente per elaborare i provvedimenti previsti nel quadro di un nuovo progetto Italia disegnato dalla maggioranza espressa dalle ultime elezioni. L'attenzione maggiore della prima Legge di Bilancio del governo guidato da Giorgia Meloni per il 2023 è stata quella di stanziare i due terzi della manovra per mitigare gli effetti del caro energia su famiglie e imprese. Infatti, 21 dei 31 miliardi di euro previsti sono stati destinati a misure contro il caro bollette.*

Ci si deve quindi accontentare di cogliere soltanto alcuni aspetti dei problemi che interpellano il Paese e il mondo rappresentato da Agidae:

- ❖ *Nel settore-lavoro la legge di bilancio non ha espresso provvedimenti di impatto significativo rispetto alla normativa vigente, limitandosi ad interventi sostanzialmente di dettaglio: la reintroduzione dei voucher per il lavoro occasionale con importo raddoppiato rispetto alla disciplina precedente (10 mila euro per ciascun utilizzatore per aziende che hanno fino a 10 lavoratori assunti a T.I.); l'esonero contributivo fino a 36 mesi per l'assunzione di lavoratori con meno di 36 anni; l'esonero contributivo per l'assunzione di donne svantaggiate; la riduzione del cuneo fiscale con l'esonero contributivo dal 2% al 3% per i lavoratori che percepiscono una retribuzione mensile non superiore a € 1273; la proroga dello smart working limitata ai soli lavoratori fragili e non oltre il 31 marzo; l'introduzione di un mese in più di congedo parentale, in alternativa tra padre e madre, con l'80% della retribuzione e fino a sei anni di vita del bambino; ecc..*
- ❖ *Per quanto concerne la scuola non statale: sono stati stabilizzati 70 milioni come **Fondo per la disabilità 2023-2025**; stabilizzati altresì i 20 milioni in più per la scuola dell'infanzia, che saranno incrementati a 40 milioni a partire dal 2024; Nella TAB 7, allegata alla Legge di Bilancio, è prevista una spesa complessiva di **646.523.089 milioni di euro per il 2023, 2024 e 2025**. Al di là delle risorse stanziate per la disabilità, che mediamente attribuiscono circa sei mila euro pro capite per i 12 mila alunni disabili iscritti nelle scuole paritarie, cifra insufficiente a coprire i costi dei docenti di sostegno, pensiamo sia giunto il tempo di risolvere in maniera definitiva il problema della disabilità degli alunni che non può continuare ad essere trattato in maniera difforme tra scuola statale e scuola non statale, essendo un diritto della persona affetta da disabilità che non può e non deve essere discriminata in base alla istituzione scolastica frequentata. Il legislatore deve farsi carico di assicurare in maniera sistemica un trattamento equivalente per tutti i ragazzi con disabilità frequentanti i diversi cicli scolastici. Diversamente si perpetuerà l'ingiustizia di scaricare sulle famiglie delle scuole paritarie un costo che deve gravare sulla fiscalità generale.*

Il 2022 ha riportato all'attenzione il problema IMU per le scuole paritarie con le diverse implicazioni sia dal punto di vista economico sia dal punto di vista tecnico-legale. La Suprema Corte di Cassazione continua imperterrita ad alzare un autentico muro rispetto alle legittime attese degli operatori scolastici, i quali, basandosi sulle disposizioni contenute nell'ormai famoso Decreto Ministeriale 19.11.2012 n. 200 (Governo Monti) fanno leva sul costo-medio studente fissato annualmente con decreto del Ministro dell'Istruzione per rivendicare legittimamente il diritto all'esenzione. La Suprema Corte, invece, da un lato ritiene che al giudice di merito non possano essere posti limiti di indagine sul concetto e sul contenuto di "CMS = costo medio studente", rendendo quindi del tutto inutile il riferimento alla disposizione ministeriale sul punto, dall'altro ribadisce che un CMS inferiore a quello stabilito dal Ministero "non dà automaticamente diritto alla esenzione perché non incide sul potere del Comune di eseguire un controllo e una valutazione...". Se a ciò si aggiunge il fatto che non vi è condivisione sul concetto di costo simbolico, costo effettivo, modalità non commerciale, e addirittura attività non commerciale/commerciale prevalendo l'idea che a prescindere dai risultati di bilancio frutto della capacità gestionale, il fatto stesso di imporre un costo-retta agli studenti implica automaticamente la commercialità dell'attività con la conseguente esclusione della normativa di cui sopra, si avverte l'urgenza di un intervento del Legislatore per fare almeno chiarezza giuridica sulla questione, se non si vuole accettare l'inesorabile destino della scuola paritaria e cattolica.

Nell'universo della scuola paritaria ci sono scuole statutariamente orientate a finalità lucrative oltre che educative e culturali. Ci sono però scuole paritarie, e sono forse la maggior parte, nelle quali l'obiettivo essenziale, prioritario, assoluto, è rappresentato dall'educazione e formazione delle nuove generazioni, nelle quali il lucro inteso in senso economico, è del tutto assente, non per una incapacità gestionale, come si legge in talune sentenze, ma per una scelta di campo: consentire una vera scelta educativa alle famiglie che non si possono permettere rette scolastiche non sopportabili. E' una questione di libertà! In questo caso l'esenzione IMU non è un aiuto di Stato a soggetti in concorrenza tra loro, come talvolta si scrive e si racconta, e non c'è alcuna alterazione di mercato, come teme qualche Autorità europea. Le scuole paritarie senza fini di lucro non sono in concorrenza con le scuole paritarie a finalità lucrative; sono due mondi diversi, governati talvolta da CCNL divergenti su tanti aspetti; semplicemente si ispirano a filosofie, sensibilità e a modi differenti di fare scuola.

Le scuole paritarie "ex parificate" continuano, dopo molti anni, a scontare un grande disagio per le posizioni contributive non ancora allineate tra INPDAP e INPS sui versamenti contributivi effettuati. E se da un lato i dipendenti non ritrovano periodi assicurativi regolarizzati ai fini pensionistici, gli Istituti, pur avendo ottemperato ai propri obblighi contributivi, si vedono negare la concessione del DURC, il documento di regolarità contributiva, con gravi conseguenze per la riscossione dei crediti da parte del P.A., MIM compreso. L'Agidae ha costituito un tavolo tecnico con l'INPS al fine di risolvere al più presto questo delicato e complesso problema.

Auspichiamo che il 2023, oltre al dono della pace, possa regalarci tanta perseveranza e fiducia nella gestione di opere che, nonostante le difficoltà, rappresentano pur sempre un autentico servizio della Chiesa a questa umanità così smarrita.



Quote associative 2023

IL CONSIGLIO DIRETTIVO

nella seduta del 26/09/2022, dopo aver esaminato attentamente la difficile situazione degli Istituti Associati, ha stabilito che le

QUOTE ASSOCIATIVE 2023

restano invariate rispetto all'anno 2022, con i seguenti importi annui:

<i>Istituti</i>	€ 400,00
<i>Economi/Superiori</i>	€ 220,00
<i>Consulenti</i>	€ 600,00

Roma, 26 settembre 2022

LA SEGRETARIA NAZIONALE

Suor Patrizia Reppucci

00198 Roma - Via Vincenzo Bellini, 10

Te1. 06 85457101 - Fax 06 85457111

C.F. 80426810588

www.agidac.it - Email: agidac@agidac.it

COMUNICATO

SCUOLE PARITARIE

NORMATIVA A.N.A.C. (Autorità Nazionale Anti Corruzione) **Misure di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**

A seguito di formali sollecitazioni inviate alle scuole dagli Uffici Scolastici Regionali sono pervenute a questa Presidenza Nazionale numerose richieste di chiarimenti sugli adempimenti da osservarsi in tema di anticorruzione e trasparenza.

Premesso che le scuole paritarie sono per lo più enti/soggetti di diritto privato, con o senza personalità giuridica, che svolgono un *servizio pubblico*, alla luce della vigente normativa (L. 190/2012, D.lgs. 33/2013, Delibera ANAC n. 617/2019, Delibera ANAC n. 201/2022) si ritiene di poter convenire sui seguenti punti:

ANTICORRUZIONE

1. Tutte le scuole paritarie il cui **bilancio scolastico annuale** non supera i 500 mila euro, **NON SONO TENUTE AD ALCUN ADEMPIMENTO**.
2. Le scuole paritarie con **bilancio annuale superiore a 500 mila euro, NON SONO TENUTE ALLA PREDISPOSIZIONE DEL PIANO ANTICORRUZIONE (PTPC) E DEL RELATIVO RESPONSABILE (RPCT)**, anche se ciascun Istituto può adottare le misure più idonee a prevenire fenomeni di corruzione all'interno della propria organizzazione, in particolare laddove la dimensione e la complessità ovvero il controllo lo richiedesse (Cfr. Delibera n. 617 del 26 giugno 2019).

TRASPARENZA

1. Tutte le scuole paritarie il cui **bilancio scolastico annuale** non supera i 500 mila euro, **NON SONO TENUTE AD ALCUN ADEMPIMENTO**.
2. Le scuole paritarie con **bilancio annuale superiore a 500 mila euro, HANNO L'OBLIGO DI ADEMPIERE AGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA** derivanti dalla Delibera ANAC n. 201 del 13 aprile 2022 (riferimento 1.4, a pag. 7) in quanto erogano "*servizi pubblici*", quale la funzione educativa. Il corretto adempimento di tale obbligo è disciplinato operativamente dalla Determinazione ANAC n. 1134/2017.
3. Per gli Istituti tenuti alla **compilazione e pubblicazione dell'Attestazione di Trasparenza sul proprio sito web**, oltre che all'invio dei medesimi documenti all'ANAC, si consiglia di compilare *ogni colonna* della **GRIGLIA DI RILEVAZIONE**, allegata all'ATTESTAZIONE, anche apponendo, se del caso, la dicitura n.p. (non pertinente).

L'AGIDAE provvederà a fornire assistenza per la compilazione della griglia sulla trasparenza, nonché alla predisposizione dei relativi adempimenti.

Roma, 9 Novembre 2022

P. Francesco Ciccimarra



LA SCUOLA, L'EDUCAZIONE, L'ECONOMIA, IL LAVORO.

Le Parole di Papa Francesco

/...../ Avete vissuto tempi non facili nella vostra storia recente, anche con momenti di dubbio e scoraggiamento¹. A volte sembrava quasi che non ci fossero più le condizioni per continuare, che si dovesse finire. Ma, grazie a Dio, anche in questi periodi di burrasca, avete perseverato! Avete confidato in Dio e nel sostegno della Chiesa, avete continuato a impegnarvi in uno spirito di fede e di speranza cristiana. Siatene certi: i semi gettati nella speranza mettono radici e crescono sempre!



Anche l'UMEC, come molte altre associazioni cattoliche, si trova di fronte alla sfida del cambio generazionale, che riguarda in particolare i dirigenti. Vi invito a considerare questa esigenza con uno sguardo positivo. La realtà non è mai statica, è dinamica. E questo naturalmente vale anche per le aggregazioni ecclesiali: si evolvono e si sviluppano con il mutare dei tempi, e ogni cambio d'epoca le pone di fronte a una nuova missione. Perciò, il rinnovamento al vostro interno e nei ruoli di maggiore responsabilità va visto come l'inizio di una nuova missione, come un'opportunità per rilanciare con vigore le vostre attività di servizio e di sostegno alle nuove generazioni di insegnanti cattolici, sia quelli che lavorano nelle scuole cattoliche, sia quelli che operano in istituzioni interconfessionali o secolari /..../. Direi che in questo compito siete "collaboratori del Papa": infatti, la missione del Successore di Pietro è proprio quella di confermare e sostenere i fratelli nella fede (cfr Lc 22,32). E così voi, nel mondo della scuola, fate presente il servizio della Chiesa di sostenere nella fede gli insegnanti

¹ Discorso del Santo Padre Francesco ai partecipanti all'Assemblea Generale dell'Unione Mondiale degli Insegnanti Cattolici (Umec-**Wuct**).
Sala del Concistoro. Sabato, 12 Novembre 2022, Città del Vaticano.

cattolici, perché possano svolgere al meglio il loro lavoro e la loro testimonianza, in situazioni spesso complesse sul piano relazionale e sul piano istituzionale.

La presenza di educatori cristiani nel mondo della scuola è di vitale importanza. È decisivo lo stile che egli o ella assume. L'educatore cristiano infatti è chiamato ad essere nello stesso tempo pienamente umano e pienamente cristiano. Non c'è umanesimo senza cristianesimo. E non c'è cristianesimo senza umanesimo. Non dev'essere spiritualista, in orbita, "fuori dal mondo". Dev'essere radicato nel presente, nel suo tempo, nella sua cultura. È importante che la sua personalità sia ricca, aperta, capace di stabilire relazioni sincere con gli studenti, di capire le loro esigenze più profonde, le loro domande, le loro paure, i loro sogni. E che sia anche capace di testimoniare – anzitutto con la vita e anche con le parole – che la fede cristiana abbraccia tutto l'umano, tutto, che porta luce e verità in ogni ambito dell'esistenza, senza escludere niente, senza tagliare le ali ai sogni dei giovani, senza impoverire le loro aspirazioni. Nella tradizione della Chiesa, infatti, l'educazione dei giovani ha sempre avuto come obiettivo la formazione completa della persona umana, non solo l'istruzione dei concetti, la formazione in tutte le dimensioni umane (cfr Conc. Vat. II, Cost. past. Gaudium et spes, 48).

In ordine a questa missione educativa, voi dell'UMEC siete chiamati a sostenere insegnanti di ogni età, di ogni condizione lavorativa: sia quelli con una lunga esperienza – ricchi di soddisfazioni ma anche di fatiche –, sia le nuove generazioni, docenti animati da entusiasmo e voglia di fare, ma con le fragilità e le incertezze che spesso segnano i primi anni di insegnamento. Tutti questi insegnanti – se li guardiamo con ottica cristiana, di cui a volte loro stessi non sono pienamente consapevoli – sono in condizione di lasciare un segno, nel bene e nel male, nella vita di bambini, adolescenti e giovani, che sono loro affidati per lungo tempo. Quale responsabilità! E quale opportunità, per introdurli, con sapienza e rispetto, nei sentieri del mondo e della vita, accompagnando la loro mente ad aprirsi al vero, al bello, al bene. Sappiamo, per esperienza personale, come sia importante avere bravi insegnanti e saggi educatori negli anni della formazione! Nel vostro apostolato voi giustamente tenete conto del fatto che l'arte di educare va coltivata e accresciuta continuamente. Non è qualcosa che si è acquisito una volta per tutte. E se questo vale per diverse professioni, che richiedono aggiornamento, quella di insegnante ha una particolarità unica: perché non si lavora con oggetti, ma con soggetti!



L'educazione ha a che fare con esseri umani, per di più nell'età evolutiva. Sono persone che cambiano da un anno all'altro, anzi, a volte da un mese all'altro. E poi i giovani di una generazione sono diversi da quelli della generazione successiva. Gli educatori, perciò, devono continuamente rinnovarsi nelle motivazioni e nelle

modalità di lavoro. Non possono essere rigidi. La rigidità distrugge l'educazione. Nell'approccio ai diversi gruppi di alunni e di studenti, sono chiamati ogni anno a ripartire, a ritrovare la capacità di empatia e di comunicazione. Il vostro compito, in tal senso, è quello di aiutarli a tener vivo il desiderio di crescere insieme ai loro studenti, a trovare i modi più efficaci per trasmettere la gioia della conoscenza e il desiderio di verità, adottando linguaggi e forme culturali adatti ai giovani di oggi.

E su questo mi permetto di sottolineare una cosa. Ho detto: "I linguaggi adatti alle forme culturali di oggi". Sì, ma state attenti alle colonizzazioni ideologiche. Una cosa è stare con la cultura del momento, parlare la lingua del momento, un'altra cosa è lasciarsi colonizzare ideologicamente. Per favore: state attenti a insegnare agli insegnanti a discernere cos'è una novità che fa crescere e cos'è una ideologizzazione, una colonizzazione ideologica. Oggi le colonizzazioni ideologiche distruggono la personalità umana e quando entrano nell'educazione fanno delle stragi.

Vorrei farvi un ultimo invito che mi sta molto a cuore. La vostra Unione può contribuire a sensibilizzare gli insegnanti cattolici riguardo al Patto Globale sull'Educazione. Come sapete, questa iniziativa, che ha avuto l'adesione di molte istituzioni educative, si propone «di unire gli sforzi in un'ampia alleanza educativa per formare persone mature, capaci di superare frammentazioni e contrapposizioni e ricostruire il tessuto di relazioni per un'umanità più fraterna» (Messaggio per il lancio del Patto Educativo, 12 settembre 2019). Confido nel vostro impegno per coinvolgere gli insegnanti aderenti all'UMEC in questo progetto, che vuole mettere al centro la persona nella sua dignità, la sua bellezza, e le famiglie quali soggetti educativi primari.

Creare una nuova economia per il bene comune².

Non c'è dubbio che il nostro mondo abbia urgente bisogno di «una economia diversa, quella che fa vivere e non uccide, include e non esclude, umanizza e non disumanizza, si prende cura del creato e non lo depreda» [1]. Nel proseguire la riflessione su una nuova economia, ma soprattutto nel cominciare a metterla in pratica, si tratta di tenere presente che l'attività economica «deve avere come soggetti tutti gli uomini e tutti i popoli. Tutti hanno il diritto di partecipare alla vita economica e il dovere di contribuire, secondo le proprie capacità, al progresso del proprio Paese e dell'intera famiglia umana [...]: è dovere di solidarietà e di giustizia, ma è anche la via migliore per far progredire l'intera umanità».

²Discorso del Santo Padre Francesco ai partecipanti al Congresso di Uniapac International – Aula Paolo VI. Venerdì, 21 Ottobre 2022, Città del Vaticano.

Pertanto, qualsiasi “nuova economia per il bene comune” dev’essere inclusiva. Troppo spesso lo slogan “*non lasciare indietro nessuno*” viene pronunciato senza alcuna intenzione di offrire il sacrificio e lo sforzo per trasformare veramente queste parole in realtà.

Nella sua Enciclica *Populorum*

Progressio, San Paolo VI, scriveva: «Lo sviluppo non si riduce alla semplice crescita economica. Per essere autentico sviluppo, dev’essere integrale, il che vuol dire volto alla promozione di ogni uomo e di tutto l’uomo» (n. 14). Nel compimento della vostra professione, voi, dirigenti d’azienda e imprenditori, siete chiamati a fungere da lievito per garantire che lo sviluppo raggiunga tutte le persone, ma soprattutto quelle più emarginate, più bisognose, affinché l’economia possa contribuire sempre a una crescita umana integrale. A questo proposito, non dimentichiamo l’importante contributo offerto dal settore informale durante la pandemia da COVID-19 ancora in corso. Durante il *lockdown* per la maggior parte della società, i lavoratori informali hanno assicurato la fornitura e la consegna dei beni necessari per la vita quotidiana e la cura dei nostri cari più fragili, e hanno mantenuto le attività economiche di base, nonostante l’interruzione di molte attività formali.

In effetti, «siamo chiamati a dare priorità alla nostra risposta ai lavoratori che si trovano ai margini del mercato del lavoro, [...] i lavoratori poco qualificati, i lavoratori a giornata, quelli del settore informale, i lavoratori migranti e rifugiati, quanti svolgono quello che si è soliti denominare “il lavoro delle tre dimensioni”: pericoloso, sporco e degradante, e l’elenco potrebbe andare avanti».

Accantoniamo anche l’idea che l’inclusione dei poveri e degli emarginati possa essere soddisfatta dai nostri sforzi per fornire assistenza finanziaria e materiale. Come è scritto nella *Laudato Si’*, «aiutare i poveri con il denaro dev’essere sempre un rimedio provvisorio per fare fronte alle emergenze. Il vero obiettivo dovrebbe essere di consentire loro una vita degna mediante il lavoro» (n. 128). Difatti, la porta alla dignità di un uomo è il lavoro. Non basta portare il pane a casa, è necessario guadagnare il pane che io porto a casa.

Il lavoro dev’essere inteso e rispettato come un processo che va ben oltre lo scambio commerciale tra datore di lavoro e dipendente. Innanzitutto e soprattutto «parte del senso della vita su questa terra, via di maturazione, di sviluppo umano e di realizzazione personale» (*ibid.*). Il lavoro «è un’espressione del nostro essere creati a



immagine e somiglianza di Dio, *il lavoratore* (cfr *Gen 2,3*). [...] Siamo chiamati al lavoro fin dalla nostra creazione», [4]imitando Dio che è il primo lavoratore.

Tale lavoro dovrebbe essere ben integrato in una *economia di cura*. «La cura può essere intesa come prendersi cura delle persone e della natura, offrendo prodotti e servizi per la crescita del bene comune. Un'economia che ha cura del lavoro, creando opportunità di impiego che non sfruttano il lavoratore attraverso condizioni di lavoro degradanti e orari estenuanti». [5] Qui non ci riferiamo solo al lavoro legato all'assistenza. «La cura va oltre, deve essere una dimensione di ogni lavoro. Un lavoro che non si prende cura, che distrugge la creazione, che mette in pericolo la sopravvivenza delle generazioni future, non è rispettoso della dignità dei lavoratori e non si può considerare dignitoso. Al contrario, un lavoro che si prende cura contribuisce al ripristino della piena dignità umana, contribuirà ad assicurare un futuro sostenibile alle generazioni future. E in questa dimensione della cura rientrano, in primo luogo, i lavoratori».

Per concludere, desidero condividere con voi la “buona notizia” che recentemente, nella città di Assisi, dove San Francesco e i primi frati abbracciarono la povertà e proposero una nuova economia radicale ai leader economici della loro epoca, mille giovani economisti e imprenditori hanno ragionato sulla creazione di una nuova economia e hanno scritto e firmato un Patto per riformare il sistema economico globale al fine di migliorare la vita di tutte le persone. Vorrei condividere con voi alcuni dei punti principali, per due motivi: primo, perché troppo spesso i giovani vengono esclusi; secondo, perché la creatività e il pensiero “nuovo” spesso vengono dai giovani; e noi, persone più avanti con gli anni, dobbiamo avere il coraggio di fermarci e ascoltarli. Come i giovani devono ascoltare gli anziani, noi tutti dobbiamo ascoltare i giovani. Per una nuova economia del bene comune, questi giovani hanno proposto una “economia del Vangelo”, che, tra le altre cose, comprende:

- *un'economia di pace e non di guerra* – pensiamo a quanto si spende nella fabbricazione delle armi;
- *un'economia che si prende cura del creato e non lo depreda* – pensiamo alle deforestazioni; *un'economia a servizio della persona, della famiglia e della vita, rispettosa di ogni donna, uomo, bambino, anziano e soprattutto dei più fragili e vulnerabili;*
- *un'economia dove la cura sostituisce lo scarto e l'indifferenza;*
- *un'economia che non lascia indietro nessuno, per costruire una società in cui le pietre scartate dalla mentalità dominante diventano pietre angolari;*
- *un'economia che riconosce e tutela il lavoro dignitoso e sicuro per tutti;*
- *un'economia in cui la finanza sia amica e alleata dell'economia reale e del lavoro, e non contro di loro.*

Il Lavoro e le Organizzazioni dei lavoratori³

Questo incontro con voi, che formate una delle storiche organizzazioni sindacali italiane, mi invita ad esprimere ancora una volta la mia vicinanza al mondo del lavoro, in particolare alle persone e alle famiglie che fanno più fatica.



Non c'è sindacato senza lavoratori e non ci sono lavoratori liberi senza sindacato. *Viviamo un'epoca che, malgrado i progressi tecnologici – e a volte proprio a causa di quel sistema perverso che si definisce tecnocrazia (cfr Laudato si', 106-114) – ha in parte deluso le aspettative di giustizia in ambito lavorativo. E questo chiede anzitutto di ripartire dal valore del lavoro, come luogo di incontro tra la vocazione personale e la dimensione sociale. Lavorare permette alla persona di realizzare sé stessa, di vivere la fraternità, di coltivare l'amicizia sociale e di migliorare il mondo. Le Encicliche **Laudato si'** e **Fratelli tutti** possono aiutare a intraprendere percorsi formativi che offrano motivi di impegno nel tempo che stiamo vivendo.*

Il lavoro costruisce la società. *Esso è un'esperienza primaria di cittadinanza, in cui trova forma una comunità di destino, frutto dell'impegno e dei talenti di ciascuno; tale comunità è molto di più della somma delle diverse professionalità, perché ognuno si riconosce nella relazione con gli altri e per gli altri. E così, nella trama ordinaria delle connessioni tra le persone e i progetti economici e politici, si dà vita giorno per giorno al tessuto della "democrazia". È un tessuto che non si confeziona a tavolino in qualche palazzo, ma con operosità creativa nelle fabbriche, nelle officine, nelle aziende agricole, commerciali, artigianali, nei cantieri, nelle pubbliche amministrazioni, nelle scuole, negli uffici, e così via. Viene "dal basso", dalla realtà.*

Se richiamo questa visione, è perché tra i compiti del sindacato c'è quello di educare al senso del lavoro, promuovendo una fraternità tra i lavoratori. Non può mancare questa preoccupazione formativa. Essa è il sale di un'economia sana, capace di rendere migliore il mondo. In effetti, «i costi umani sono sempre anche costi economici e le disfunzioni economiche comportano sempre anche costi umani. Rinunciare ad investire sulle persone per ottenere un maggior profitto immediato è un pessimo affare per la società» (Enc. Laudato si', 128).

Accanto alla formazione, è sempre necessario segnalare le storture del lavoro. La cultura dello scarto si è insinuata nelle pieghe dei rapporti economici e ha invaso anche il mondo del lavoro. Lo si riscontra ad esempio là dove la dignità umana viene

³ Discorso Del Santo Padre Francesco ai Dirigenti e Delegati della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (Cgil).

Aula Paolo VI. Lunedì, 19 dicembre 2022, Città del Vaticano.

calpestata dalle discriminazioni di genere – perché una donna deve guadagnare meno di un uomo? Perché una donna, appena si vede che incomincia a “ingrassare”, la mandano via per non pagare la maternità? –; lo si vede nel precariato giovanile – perché si devono ritardare le scelte di vita a causa di una precarietà cronica? –; o ancora nella cultura dell’esubero; e perché i lavori più usuranti sono ancora così poco tutelati? Troppe persone soffrono per la mancanza di lavoro o per un lavoro non dignitoso: i loro volti meritano l’ascolto, meritano l’impegno sindacale.

Vorrei condividere con voi in modo particolare alcune preoccupazioni. In primo luogo, la sicurezza dei lavoratori. Il vostro Segretario generale ne ha parlato. Ci sono ancora troppi morti – li vedo sui giornali: tutti i giorni c’è qualcuno –, troppi mutilati e feriti nei luoghi di lavoro! Ogni morte sul lavoro è una sconfitta per l’intera società. Più che contarli al termine di ogni anno, dovremmo ricordare i loro nomi, perché sono persone e non numeri. Non permettiamo che si mettano sullo stesso piano il profitto e la persona! L’idolatria del denaro tende a calpestare tutto e tutti e non custodisce le differenze. Si tratta di formarsi ad avere a cuore la vita dei dipendenti e di educarsi a prendere sul serio le normative di sicurezza: solo una saggia alleanza può prevenire quegli “incidenti” che sono tragedie per le famiglie e le comunità.



ribasso nei contratti, il disprezzo della maternità, il conflitto tra lavoro e famiglia.

Una seconda preoccupazione è lo sfruttamento delle persone, come se fossero macchine da prestazione. Ci sono forme violente, come il caporalato e la schiavitù dei braccianti in agricoltura o nei cantieri edili e in altri luoghi di lavoro, la costrizione a turni massacranti, il gioco al

Quante contraddizioni e quante guerre tra poveri si consumano intorno al lavoro! Negli ultimi anni sono aumentati i cosiddetti “lavoratori poveri”: persone che, pur avendo un lavoro, non riescono a mantenere le loro famiglie e a dare speranza per il futuro. Il sindacato – ascoltate bene questo – è chiamato ad essere voce di chi non ha voce. Voi dovete fare rumore per dare voce a chi non ha voce. In particolare, vi raccomando l’attenzione per i giovani, spesso costretti a contratti precari, inadeguati, anche schiavizzanti. Vi ringrazio per ogni iniziativa che favorisce politiche attive del lavoro e tutela la dignità delle persone.

Inoltre, in questi anni di pandemia è cresciuto il numero di coloro che presentano le dimissioni dal lavoro. Giovani e meno giovani sono insoddisfatti della loro professione, del clima che si respira negli ambienti lavorativi, delle forme contrattuali, e preferiscono rassegnare le dimissioni. Si mettono in cerca di altre opportunità. Questo fenomeno non dice disimpegno, ma la necessità di umanizzare il lavoro. Anche in questo caso, il sindacato può fare opera di prevenzione, puntando alla qualità del lavoro e accompagnando le persone verso una ricollocazione più confacente al talento di ciascuno.

Vi invito ad essere “sentinelle” del mondo del lavoro, generando alleanze e non contrapposizioni sterili. La gente ha sete di pace, soprattutto in questo momento storico, e il contributo di tutti è fondamentale. Educare alla pace anche nei luoghi di lavoro, spesso segnati da conflitti, può diventare segno di speranza per tutti. Anche per le future generazioni.

Grazie per quello che fate e che farete per i poveri, i migranti, le persone fragili e con disabilità, i disoccupati. Non tralasciate di prendervi cura anche di chi non si iscrive al sindacato perché ha perso la fiducia; e di fare spazio alla responsabilità giovanile./.../





ARTICOLI



Legge di Bilancio 2023: esoneri contributivi per assunzioni agevolate

La legge di Bilancio 2023 riferita al periodo compreso tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2023, con l'obiettivo di incrementare l'accesso al mercato del lavoro di soggetti esclusi, inoccupati o a rischio di esclusione, ha confermato l'agevolazione contributiva in caso di assunzione o trasformazione di contratti di **giovani under 36, donne e percettori di reddito di cittadinanza**.

In attesa delle successive circolari ministeriali e decreti attuativi che daranno esecuzione specifica alla misura, analizziamo, in prima battuta, le disposizioni normative previste dalla Manovra finanziaria.

1. Assunzioni di giovani under 36

I datori di lavoro del settore privato potranno beneficiare dell'esonero totale dei contributi in caso di assunzione di giovani di età inferiore ai 36 anni., con:

- contratto a tempo indeterminato, anche a tempo parziale;

- in caso di trasformazione di contratti già in essere in contratti a tempo indeterminato.

L'agevolazione si applica solo in riferimento all'assunzione di un lavoratore o di una lavoratrice che, nella loro vita, non sono stati mai titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

L'art. 1, comma 297, della legge di Bilancio 2023 (legge n. 197/2022), proroga a tutto il 2023 il beneficio per le assunzioni agevolate a tempo indeterminato degli under 36, prevedendo un aumento dell'agevolazione fino ad un **massimo di 8.000 euro** sulla quota a carico dei datori di lavoro su base annua, rispetto ai 6.000 euro della precedente Manovra di Bilancio. Il beneficio contributivo è previsto per **36 mesi** dalla data di assunzione che deve avvenire nel periodo compreso tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2023.

Il periodo di fruizione dell'agevolazione è aumentato a **48 mesi** per i datori di lavoro che assumono in unità produttive ubicate in Abruzzo, Molise, Puglia, Campania, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna.

La disposizione non è immediatamente operativa, atteso che occorre ottenere l'autorizzazione della Commissione Europea ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, del Trattato dell'Unione.

Si tratta, nella sostanza, di una riedizione dell'incentivo già previsto dall'art. 1, comma 10 e seguenti, della legge n. 178/2020 declinato, in via amministrativa, dall'INPS con diverse note esplicative.

In attesa che l'Istituto fornisca le proprie indicazioni, è utile focalizzare l'attenzione su alcuni elementi prioritari.

Datori di lavoro destinatari delle agevolazioni

L'agevolazione contributiva riguarda i datori di lavoro del settore privato imprenditori e non imprenditori (quindi, ad esempio, anche gli studi professionali o le associazioni), compresi i datori di lavoro agricoli, ed esclusi quelli domestici vista la particolarità del rapporto di lavoro domestico e le imprese del settore finanziario (banche, assicurazioni, ecc.).

Beneficiari e tipologia contrattuale

L'assunzione deve avvenire con contratto a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, e deve riguardare un lavoratore o una lavoratrice che non hanno compiuto i 36 anni (ossia, il contratto deve iniziare entro i 35 anni e 364 giorni) e che, nella loro vita, non sono stati mai titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In riferimento al contratto di apprendistato, che si considera a tempo

indeterminato sin dall'inizio, sebbene a "causa mista" sembrerebbe che, in linea con quanto già chiarito in precedenza dall'Inps attraverso precedenti circolari, i periodi di apprendistato non giunti al termine del periodo formativo non sono ostativi al riconoscimento della agevolazione come non appare ostativa la stipula di un contratto di lavoro intermittente, sia pure a tempo indeterminato, in quanto non dotato di stabilità perchè la prestazione, di natura prettamente saltuaria ed episodica, avviene con la sola "chiamata" del datore di lavoro.

Misura dell'agevolazione e obblighi da rispettare

La misura dell'agevolazione è pari ad **8.000 euro** l'anno per 36 mesi o 48 nelle Regioni del centro sud sopra menzionate. Il Legislatore parla di esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e dei contributi INAIL e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, pari al 100% della quota a carico del datore di lavoro per un massimo di 8.000 euro l'anno.

Di conseguenza, riferita al mese, la quota massima di decontribuzione, è pari a 666,66, mentre quella giornaliera non dovrebbe superare i 21,50 euro.

Le somme agevolative sopra evidenziate si riferiscono ad una retribuzione annua superiore ai 25.000 euro, importo piuttosto elevato e difficilmente raggiungibile, se si considera che i

destinatari della misura sono giovani al primo impiego di lavoro.

Resta a carico del datore di lavoro, ove dovuta, la c.d. “contribuzione minore”, come ricordato dall’INPS in diverse circolari concernenti il beneficio per le assunzioni e che può riassumersi nel modo seguente:

a) il contributo, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori del settore privato dei trattamenti di fine rapporto ex art. 2120 c.c.;

b) il contributo, ai fondi bilaterali, al FIS ed ai Fondi delle Province Autonome di Trento e Bolzano, previsti dal D.L.vo n. 148/2015;

c) il contributo dello 0,30% in favore dei Fondi interprofessionali per la Formazione continua ex art. 118 della legge n. 388/2000;

d) il contributo, ove dovuto, per il Fondo del settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali;

e) le contribuzioni non previdenziali concepite per apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento;

f) il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria ex D.L. n. 103/1991;

g) il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo ex art. 1, commi 8 e 14, del D.L.vo n. 182/1997;

h) il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti ex art. 1, commi 3 e 4, del D.L.vo n. 166/1997.

Il beneficio spetta se:

a) il datore di lavoro è in regola con il DURC che, a partire dal 1° gennaio 2022, per effetto dell’art. 40-bis del D.L.vo n. 148/2015, comprende anche, per le imprese che vi rientrano, il versamento dovuto per gli ammortizzatori sociali ai Fondi bilaterali previsti dagli articoli 26, 27 e 40;

b) il datore di lavoro non ha violazioni di norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetta gli altri obblighi di legge;

c) il datore di lavoro applica gli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché quelli territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il beneficio non spetta:

a) se l’assunzione viola un diritto di precedenza previsto dalla legge o dal contratto collettivo (si pensi, ad esempio, al diritto di precedenza esternato per iscritto ex art. 24 del D.L.vo n. 81/2015 da un lavoratore con precedente contratto a tempo determinato, o a un lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo nei sei mesi precedenti o ad un lavoratore non transitato a seguito di cessione di azienda presso il nuovo datore, il quale per dodici mesi è titolare di tale diritto);

b) se presso il datore di lavoro o l’utilizzatore con contatto di somministrazione siano in atto sospensioni per crisi o riorganizzazione aziendale a meno che l’assunzione programmata non sia per un livello completamente diverso da quello dei

lavoratori in integrazione salariale straordinaria o sia destinato a prestare attività in una unità produttiva diversa da quella interessata alla sospensione.

Per poter procedere alla fruizione del beneficio il datore di lavoro deve rispettare anche altre disposizioni fondamentali, che possono così riassumersi:

a) non deve aver proceduto nei sei mesi antecedenti l'assunzione a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o collettivi a seguito di procedura di riduzione di personale ex lege 223/1991 di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva;

b) non deve procedere nei nove mesi successivi l'assunzione a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi ai sensi della legge n. 223/1991 di lavoratori inquadrati con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva. Ricorrendo tale ipotesi l'Istituto è abilitato dalla norma a revocare il beneficio e a richiedere indietro quello fruito per i mesi trascorsi.

2. Assunzioni di donne

Il medesimo esonero contributivo è previsto in favore di tutti i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che assumono nel 2023 personale femminile che si trova in determinate condizioni di svantaggio. La fruizione del beneficio è tuttavia subordinata al rispetto di una serie di condizioni di carattere generale. Inoltre, l'assunzione deve

comportare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei 12 mesi precedenti.

Datori di lavoro destinatari delle agevolazioni

a) tutti i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori ivi compresi quelli del settore agricolo.

b) gli Enti pubblici economici, gli IACP trasformati in Enti pubblici economici da leggi regionali, gli Enti privatizzati trasformati in società di capitali, pur se interamente pubbliche, le ex IPAB, le aziende speciali costituite anche in consorzio ex articoli 31 e 114 del D.L.vo n. 267/2000, i consorzi di bonifica, i consorzi industriali, gli Enti morali e quelli ecclesiastici.

Beneficiari e tipologia contrattuale

Le donne potenzialmente portatrici dei benefici sono quelle definite come **svantaggiate** dalla legge n. 92/2012:

a) **donne con almeno 50 anni di età**, disoccupate da oltre 12 mesi;

b) **donne di qualsiasi età**, residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei Fondi strutturali dell'Unione Europea privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;

c) **donne di qualsiasi età** che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata **disparità** occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

d) **donne di qualsiasi età**, ovunque residenti, **prive di un impiego**

regolarmente retribuito¹ da almeno 24 mesi. In questo caso va verificato se nei 2 anni antecedenti l'assunzione la lavoratrice non abbia svolto un'attività di lavoro subordinato legata ad un contratto di almeno 6 mesi o un'attività di collaborazione coordinata e continuativa la cui remunerazione annua sia superiore a 8.145 euro o un'attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo superiore a 4.800 euro (v. circolare INPS n. 32/2021).

Il requisito deve sussistere al momento dell'assunzione.

I rapporti che consentono la fruizione delle agevolazioni finanziarie sono i seguenti:

- a) **contratto a tempo determinato**, con l'incentivo che si fruisce per un massimo di 12 mesi;
- b) **contratto a tempo indeterminato** con il beneficio che si "gode" per 18 mesi;
- c) **contratto a tempo indeterminato a seguito di trasformazione** di un contratto già agevolato: in questo caso la durata complessiva del beneficio è per 18 mesi. In tal caso è possibile, in attuazione del comma 30 dell'art. 2, della legge n.

92/2012, la restituzione del contributo addizionale dell'1,40%.

Il beneficio non è fruibile in caso di assunzione con contratto di lavoro intermittente, sia pure a tempo indeterminato, in quanto non vi è stabilità nel lavoro e le prestazioni, saltuarie ed episodiche, dipendono, unicamente, dalla "chiamata" del datore di lavoro.

Misura dell'agevolazione e obblighi da rispettare

L'agevolazione prevista per le assunzioni di donne svantaggiate effettuate nel corso del 2023 è fino ad un massimo di **8.000 euro annui** sulla quota a carico del datore di lavoro, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. A differenza di altri benefici incentivanti, l'agevolazione comprende anche i contributi ed i premi assicurativi INAIL, come affermato, a suo tempo, dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 34/2013 e dall'INAIL con la circolare n. 28/2004.

Ovviamente, l'esonero contributivo non copre la "contribuzione minore" già menzionata per le assunzioni di giovani under 36.

Quanto le condizioni e gli obblighi per la fruizione del beneficio, sono i medesimi di quelli sopra citati per l'assunzione dei giovani under 36.

Ma, l'incentivo in favore delle donne svantaggiate deve sottostare ad un altro adempimento previsto nella norma originaria inserita nell'art. 4 della legge n. 92/2012: l'assunzione deve comportare un incremento occupazionale netto

¹ La nozione di lavoro regolarmente retribuito è stata oggetto di definizione in due Decreti Ministeriali nel 2013 e nel 2017. In quest'ultimo (D.M. 17 ottobre 2017), richiamando concetti già presenti nella circolare n. 34/2013 del Ministero del Lavoro riferibili ai lavoratori svantaggiati, ci si riferisce a coloro che negli ultimi 6 mesi o non hanno lavorato come subordinati o hanno prestato attività come subordinati o come prestazioni riconducibili ad attività lavorativa autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione.

rispetto alla media dei 12 mesi precedenti, secondo le indicazioni fornite sia dall'art. 2, punto 32, del Regolamento UE n. 651/2014, che dalla Corte di Giustizia Europea².

Nella valutazione dell'incremento occorre inserire anche i lavoratori dipendenti con contratto a tempo determinato, intermittente o a tempo parziale che vanno computati alla luce, rispettivamente, degli articoli 27, 18 e 9 del D.L.vo n. 81/2014.

3. Percettori di reddito di cittadinanza

Al fine di promuovere l'inserimento stabile nel mercato del lavoro dei beneficiari del reddito di cittadinanza e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'esonero totale dei contributi previdenziali (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail), ai datori di lavoro del settore privato che a favore dei percettori del reddito di cittadinanza che:

- assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- trasformano il rapporto da tempo determinato in tempo indeterminato, nel periodo compreso tra 1° gennaio 2023 e 21 dicembre 2023.

L'esonero è riconosciuto:

- per un periodo massimo di 12 mesi;
- nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e

applicato su base mensile, secondo i criteri già esposti.

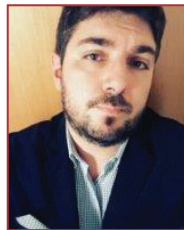
L'esonero è alternativo all'esonero di cui all'art. 8 del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26 e non si applica ai rapporti di lavoro domestico.

Conclusioni

A parere di chi scrive, nel corso degli anni, le disposizioni normative finalizzate alle agevolazioni in materia di assunzione di personale sono state oggetto di continue ripetizioni, piccoli cambiamenti che hanno avuto la pretesa di apparire come "innovazione", cancellazioni che, il più delle volte, non hanno rappresentato una implementazione dell'istituto finalizzato a favorire l'occupazione, ma hanno inteso soltanto rispondere ad un determinato «input» politico, senza alcuna visione d'insieme. La conseguenza è stata la stratificazione o il "groviglio" di disposizioni nazionali a cui si sono aggiunte quelle regionali.

La difficoltà, ancora una volta, è degli operatori del diritto, consulenti del lavoro, avvocati, giudici che trovano enormi dubbi ed incertezze nell'interpretazione delle note di prassi amministrativa. Questo è un elemento valutativo che al momento è carente, ma che il Legislatore nazionale dovrebbe ben considerare nella fondamentale opera di produzione delle leggi finalizzata anche ad individuare ipotesi alternative a percorsi già tracciati e poco produttivi degli effetti sperati.

² Sent.n. C-415/07 del 2009 ove si afferma che la valutazione dell'incremento discende confrontando "il numero medio di Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.) dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di U.L.A. dell'anno successivo all'assunzione".



ARTICOLI



Il possesso della certificazione UNI 11034:2003 attestante gli standard di qualità come requisito per l'affidamento dei servizi d'infanzia

PREMESSA

Il contesto del mondo educativo è notevolmente cambiato negli ultimi anni. L'ultimo periodo ha rappresentato un momento di straordinaria intensità sia dal punto di vista emotivo che da un punto di vista gestionale. Sicuramente alcuni fattori esterni ed interni hanno determinato un cambiamento nella vita delle strutture educative. Un primo elemento da sottolineare è la resilienza dei servizi d'infanzia durante la pandemia, con la quotidiana dedizione delle strutture nel mantenere attivo il tessuto educativo nel nostro Paese. Come ha segnalato l'Istat nel proprio Report¹ - che si è proposto di verificare gli effetti del periodo di chiusura dei servizi educativi per l'infanzia a causa della pandemia da Covid-19 e delle successive regolamentazioni sul sistema di offerta educativo per la prima infanzia in Italia - «il quadro delineato dall'indagine riporta anche diversi interrogativi che nell'immediato e prossimo futuro andranno affrontati. Quanto, ad esempio, le difficoltà abbiano colpito in maniera diseguale un sistema già diseguale, interessando in maniera particolare la componente privata del sistema dei servizi educativi che copre però quasi il 50% dell'offerta, in particolare al Mezzogiorno dove storicamente si stanno sviluppando con più fatica le opportunità educative



¹ ISTAT, Report - L'effetto della pandemia sui Servizi educativi per l'infanzia in Italia. Indagine straordinaria sui Servizi educativi per l'infanzia. Anno educativo 2020/2021.

per i più piccoli.²). Problema che affligge storicamente il mondo dei servizi d'infanzia, poiché se da un lato la scuola dell'infanzia ha mostrato di aver abbondantemente superato gli obiettivi comunitari³ della sua diffusione almeno per il 90% dei bambini da tre a sei anni, il nido si trova – ancora oggi – nella posizione di una scarsa diffusione sul territorio e una distribuzione del servizio in modo disomogeneo nel Paese con ricadute sulla qualità nella gestione. Difficoltà



che molti gestori hanno addebitato anche ad un aumento esponenziale dei costi di gestione del servizio relativamente a quelli straordinari derivanti da messa in sicurezza delle infrastrutture (protocolli covid, sanificazione ambienti etc...) e gestione del personale.

Un secondo fattore da tenere in considerazione è la rinnovata azione del governo centrale per lo sviluppo dei servizi educativi con il sistema integrato 0-6⁴. Come riferito dalla Commissione per il Sistema integrato di educazione e di istruzione⁵ «la disponibilità dei servizi educativi di qualità tale da sostenere lo sviluppo di tutte le potenzialità delle bambine e dei bambini durante i primi tre anni è considerato un elemento di primaria importanza nel quadro delle politiche europee per il riconoscimento dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza. Le numerose esperienze educative realizzate nei nidi e negli altri servizi educativi per

l'infanzia nel nostro Paese hanno mostrato la possibilità e la necessità di garantire questo diritto. La Legge 107/2015 e il D.lgs. 65/2017 con l'istituzione del sistema integrato dalla nascita ai sei anni hanno riconosciuto il carattere educativo di tutti i luoghi che accolgono i bambini di quest'età, a complemento e in interazione con l'azione educativa del genitore, nella loro diversità di funzionamento e nella specificità della loro missione educativa. Hanno anche

² ISTAT, Rapporto annuale 2022. La situazione del Paese, Luglio 2022.

³ Conclusioni della Presidenza, CONSIGLIO EUROPEO DI BARCELLONA 15 e 16 Marzo 2002. Il Consiglio Europeo ha stabilito 2 obiettivi, in termini di diffusione di servizi per l'infanzia, tra cui gli asili nido. Gli stati membri devono impegnarsi a offrire tali servizi: ad almeno il 33% di bambini sotto i 3 anni (target che riguarda la presenza di asili nido e di servizi per la prima infanzia) e ad almeno il 90% dei bambini di età compresa fra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico (target che in Italia riguarda le scuole per l'infanzia).

⁴ DECRETO LEGISLATIVO 13 aprile 2017, n. 65 “Istituzione del sistema integrato di educazione e di istruzione dalla nascita sino a sei anni, a norma dell'articolo 1, commi 180 e 181, lettera e), della legge 13 luglio 2015, n. 107”. (17G00073) (GU Serie Generale n.112 del 16-05-2017 - Suppl. Ordinario n. 23).

⁵ DECRETO MINISTERIALE n. 48 del 26 gennaio 2018. Commissione per il Sistema integrato di educazione e di istruzione

confermato la necessità di aumentare il numero e la diffusione sul territorio dei servizi educativi per l'infanzia e di costruire dei processi di continuità con l'esperienza successiva nella scuola dell'infanzia⁶. Nelle Linee pedagogiche per il sistema integrato zero-sei⁷ si specifica che «in relazione ai servizi educativi per l'infanzia è specifico compito delle Regioni definire gli standard strutturali e organizzativi, nonché i requisiti necessari per l'autorizzazione al funzionamento e per l'accreditamento, specificando i criteri di qualità tra cui, in particolare, la garanzia di tempo dedicato alla formazione in servizio del personale e la presenza di coordinatori pedagogici territoriali⁸».

Appare chiaro che il terzo fattore assume, a questo punto, una particolare importanza e sicuramente l'inserimento nei requisiti delle procedure per l'affidamento dei servizi educativi ed integrativi per la prima infanzia a soggetti privati da parte dei Comuni di alcuni requisiti ulteriori di qualità sono una conseguenza del ragionamento di cui sopra. I requisiti talvolta possono essere obbligatori oppure assumono valore di elemento premiante ai fini dell'assegnazione del punteggio al progetto per la partecipazione all'affidamento del servizio d'infanzia.

Nei requisiti di partecipazione agli avvisi/bandi di gara - solitamente nel paragrafo requisiti oggettivi di capacità tecnica e professionale - si fa riferimento a richieste che riguardano il soddisfacimento del possesso di valutazioni/attestazioni di conformità:

- alla norma UNI 11034:2003 (servizi all'infanzia);
- o in alternativa
- alla norma UNI EN ISO 9001:2015 (sistema di gestione qualità).

La comprova dei requisiti è fornita mediante un certificato di conformità secondo gli standard di qualità del servizio (UNI 11034) oppure un certificato di conformità del sistema di gestione della qualità (ISO 9001). Tali documenti sono rilasciati da organismi di certificazione accreditati ai

UNI EN ISO 9001 e UNI 11034



⁶ DECRETO MINISTERIALE n.43 del 24 febbraio 2022 “Adozione degli “Orientamenti nazionali per i servizi educativi per l’infanzia” di cui all’articolo 5, comma 1, lettera f) del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65.

⁷ DECRETO MINISTERIALE n.43 del 24 febbraio 2022 “Adozione delle “Linee pedagogiche per il sistema integrato zerosei” di cui all’articolo 10, comma 4, del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65.

⁸ Ibidem

sensi della norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1⁹, per lo specifico settore e campo di applicazione/scopo del certificato richiesto, da un Ente nazionale unico di accreditamento firmatario degli accordi EA/MLA (ACCREDIA¹⁰ in Italia).

In questo quadro diventato più complesso, alle organizzazioni vengono richieste spiccate competenze non solamente didattico-pedagogiche ma anche manageriali nel dare evidenza di una corretta gestione di qualità dei servizi e della gestione per entrare in convenzione con il sistema pubblico.

La Norma UNI 11034:2003 “Servizi all’infanzia – Requisiti del servizio

Si tratta di una norma tecnica internazionale volontaria che persegue l’obiettivo di innalzare gli Standard Qualitativi dei servizi rivolti ai più piccoli. La **UNI 11034:2003 “Servizi all’infanzia – Requisiti del servizio”** è la norma riconosciuta per i servizi all’infanzia ed è uno strumento



di sicurezza nei luoghi frequentati dai minori (precisamente nella fascia di età dagli 0 ai 6 anni). La norma UNI 11034 si rivolge a tutte le strutture pubbliche e private che svolgono il delicato compito di erogare Servizi all’Infanzia di natura educativa, sociale, culturale, ludica e ricreativa, volti a stimolare il percorso di crescita dei bambini ad integrazione dell’esperienza cognitiva ed educativa delle famiglie. In particolare **la norma UNI 11034 si**

applica a Servizi all’Infanzia rivolti a bambini in fasce di età comprese tra 0-6 anni e si estende anche a tutte quelle strutture chiamate “servizi integrativi all’infanzia” che fungono da supporto ai centri infanzia, ai nidi, ecc., e che svolgono attività dedicate al gioco, culturali e di aggregazione sociale.

⁹ La UNI CEI EN ISO/IEC 17021 è la norma internazionale che definisce i Requisiti per gli organismi che forniscono audit e certificazione di sistemi di gestione in genere come, ad esempio, per la qualità, l’ambiente e la salute e sicurezza dei lavoratori. Fonte: https://it.wikipedia.org/wiki/UNI_CEI_EN_ISO/IEC_17021.

¹⁰ “Accredia è l’Ente Unico nazionale di accreditamento designato dal governo italiano, in applicazione del Regolamento europeo 765/2008, ad attestare la competenza e l’imparzialità degli organismi di certificazione, ispezione, verifica e validazione, e dei laboratori di prova e taratura. Accredia è un’associazione riconosciuta che opera senza scopo di lucro, sotto la vigilanza del Ministero delle Imprese e del Made in Italy”. Fonte: <https://www.accredia.it>.

4. REQUISITI DEI SERVIZI

- 4.1 Requisiti generali
- 4.2 Definizione degli indirizzi generali (missione)
- 4.3 Informazione
- 4.4 Organizzazione
- 4.5 Gestione degli spazi e degli arredi
- 4.6 Progettazione Educativa
- 4.7 Attuazione del progetto educativo
- 4.8 Partecipazione della famiglia
- 4.9 Requisiti per il personale

5. PROGETTAZIONE DEI SERVIZI INNOVATIVI

- 5.1 Requisiti generali
- 5.2 Raccolta dati di base
- 5.3 Definizione delle specifiche del processo e delle modalità di realizzazione
- 5.4 Riesame, verifica e validazione della progettazione
- 5.5 Controllo

I requisiti della norma prevedono che il responsabile della struttura (direzione) definisca una propria missione, in cui emergano dei chiari e definiti obiettivi da raggiungere secondo delle proprie procedure, prassi operative e responsabilità interne. Questa modalità dovrà definire un chiaro percorso del servizio erogato secondo una pianificazione annuale delle attività previste e un Progetto Educativo eseguito coinvolgendo le famiglie. La norma consente alla famiglia, in particolare ai genitori, di avere un riscontro trasparente, oggettivo e imparziale circa il luogo deputato al servizio all'infanzia. La UNI 11034:2003, inoltre richiede che la struttura si avvalga di personale qualificato e – attraverso dei requisiti specifici – sia data evidenza della gestione degli spazi e degli arredi.

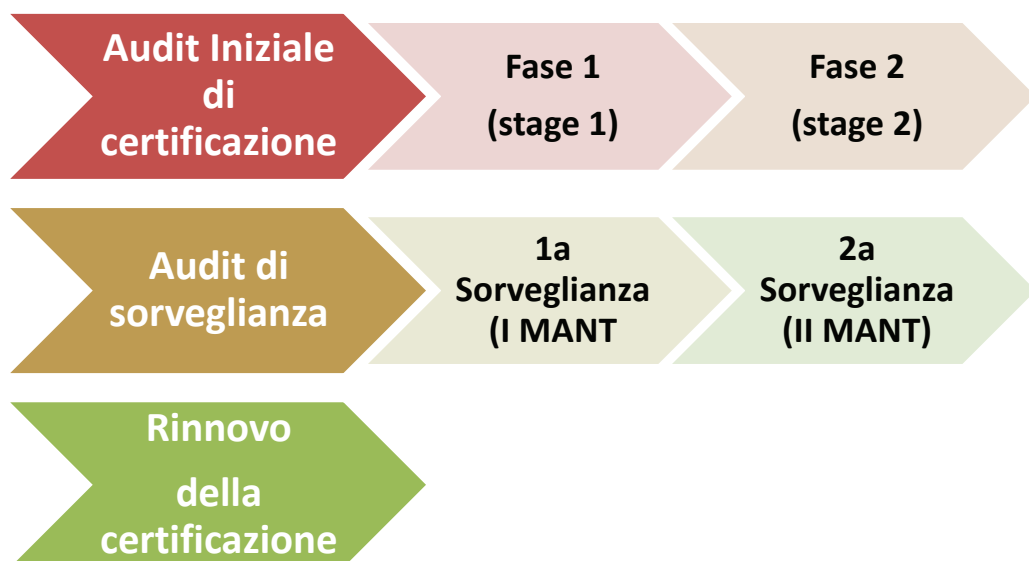
La Certificazione dei Servizi all'Infanzia in accordo alla norma UNI 11034:2003

La Certificazione secondo la **UNI 11034:2003** è applicabile ad organizzazioni che erogano servizi all'infanzia con bimbi compresi in fasce di età comprese tra 0 e 36 mesi e tra i 3 e i 6 anni, In particolare:

- Nidi d'infanzia;
- Servizi integrativi ai nidi d'infanzia, comunque denominati, quali ad esempio: Centri per bambini e genitori, Centri/spazi gioco, Centri infanzia, altri servizi;
- Servizi educativi territoriali.

Precisiamo che le fasi principali del percorso di certificazione comprendono:

- **Audit Iniziale di certificazione:** composta da due fasi (primo e secondo stage) per la verifica della conformità del sistema rispetto la norma di riferimento ed emissione del certificato;
- **Audit di sorveglianza:** eseguita con cadenza annuale al fine di verificare il mantenimento della conformità ai requisiti dello standard ed il miglioramento continuo;
- **Audit di rinnovo della certificazione** dopo 3 anni dalla certificazione o dal rinnovo precedente e consiste in un audit completo su tutto il sistema e processi dell'organizzazione.



Al termine di ogni Audit all'organizzazione verrà consegnato un rapporto che permette di conoscere e condividere il focus sulle aree di miglioramento.

I vantaggi della Certificazione

Certificarsi secondo tali norme significa non solo sviluppare e mantenere attiva una modalità di gestione puntuale orientata al "*fare in Qualità*", ma anche garantire l'impegno e la volontà professionale dell'intera organizzazione mirati al massimo soddisfacimento del benessere del bambino e di tutti i portatori di interesse.

Quali gli effetti positivi?

- coinvolgimento: il processo di pianificazione annuale delle attività rende maggiormente consapevole e coinvolto il genitore circa le esperienze che il proprio bambino vivrà durante l'anno ma anche facilitato nell'organizzazione dei tempi lavorativi al fine di partecipare alla vita scolastica.
- professionalità: la presenza di precisi requisiti relativamente al percorso di formazione del personale dipendente porta una professionalità libera da personalismi e tesa ad aggiornare le risorse sui temi chiave dell'educazione.
- credibilità: i controlli effettuati da un Organismo indipendente di parte terza rappresentano garanzia di conformità ed evidenza di credibilità circa gli impegni assunti.
- efficacia: la standardizzazione dei processi conduce ad una organizzazione interna di tutte le attività in funzione dell'età dei bambini (ad esempio distinguendo tra piccoli 0-1 anni, medi 1-2 anni e grandi 2-3 anni).
- opportunità: maggiori possibilità di accedere a contributi come previsto dalla determinazione di cui stiamo trattando oltre a quella di acquisire bandi pubblici in funzione della qualità delle prestazioni erogate.
- sicurezza: il controllo esteso agli spazi e agli arredi rappresenta garanzia di benessere per i bambini.

Conclusioni e Prospettive

Nella prospettiva di venire incontro alle organizzazioni che richiedono la certificazione, Agiqualitas invita a cogliere l'opportunità di una certificazione globale secondo il sistema di gestione Sistema Qualità ISO 9001 come contenitore di altre norme che favorisca il cammino verso una Qualità vera e non solamente burocratica. Agiqualitas, nel perseguire la propria missione di diffondere la cultura della Qualità - per fornire approcci per l'aumento della competitività - cercherà di diffondere metodologie e metodi per una corretta analisi del contesto:

- diffondere un uso ampio dell'analisi dei dati;
- diffondere a tutti i livelli dell'organizzazione un modello gestionale ISO 9001-9004 TQM in grado di misurare l'adeguatezza, l'efficienza ed efficacia della gestione;

- implementare strumenti per la progettazione ed applicazione del proprio sistema di gestione finalizzato all'innovazione della qualità del servizio;
- potenziare gli strumenti di misura dell'efficienza ed efficacia dei processi e del sistema di gestione;
- far accrescere gli strumenti per lo sviluppo della competenza delle risorse umane;
- sviluppare gli strumenti per la gestione delle reti locali e nazionali;
- costituire iniziative per il coinvolgimento di più soggetti per l'elaborazione di idee e la definizione di progetti in sede locale e nazionale al fine anche di mettere a fattor comune le migliori prassi: Gruppo di lavoro.
- Non ultimo, integrare nuove e sempre più complesse norme di sistema (ad esempio la norma UNI ISO 45001 "Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro - Requisiti e guida per l'uso") o norme per i requisiti di servizio (ad esempio la norma UNI 11034 "Servizi all'infanzia. Requisiti del servizio") che sono ampiamente richieste in contesti locali e regionali.

Certi che questo sia il miglior modo per dare una risposta in tempi rapidi alle mutate esigenze e vada incontro alla volontà di molti rilanciare le opere nel nuovo contesto.

Siamo a Vs disposizione per ogni chiarimento e delucidazione, sicuri di poterVi offrire un servizio utile ed efficace e vi invitiamo a contattare la Segreteria Agiqualitas (segreteria@agiqualitas.it) che sarà in grado di fornirVi tutte le necessarie chiarificazioni.

Matteo Gumiero e Valentina Sorangelo



L'assistenza sanitaria integrativa dei lavoratori Agidae. Il CBILL la nuova piattaforma di pagamento on line

A partire dal mese di **Gennaio 2023**, a seguito di apposita delibera emanata dai rispettivi CDA e Organi Assembleari, il contributo mensile relativo alle coperture assicurative per i dipendenti iscritti ad AGIDAE SALUS dovrà essere pagato **tramite circuito CBILL** e non più tramite *bonifico*.



È stato disposto il CBILL come **nuovo metodo di pagamento** per poter garantire una più attenta e puntuale procedura d'incasso e di contabilizzazione dei contributi ASI.

Il CBILL è il servizio alternativo ai canali tradizionali, che permette alle imprese di consultare e pagare bollettini e avvisi di pagamento direttamente online tramite Home Banking.

Il CBILL è precompilato ed è composto da codici specifici per ogni singolo Istituto e quindi, a differenza del bonifico, non possono essere presenti errori di compilazione o dati non corretti.

Mensilmente, dopo l'aggiornamento delle informazioni anagrafiche dei dipendenti, il sistema calcolerà gli importi dovuti per il mese di competenza e consentirà la generazione di una contabile.

È responsabilità del Consulente del lavoro e del datore di lavoro mantenere le anagrafiche aggiornate e verificare se attraverso il caricamento del Flusso Uniemens o del file Excel sono stati importati tutti i dati necessari e obbligatori. Si



ricorda tuttavia che l'uso di flussi Uniemens per l'aggiornamento dei dati è sconsigliato in quanto tale procedura potrebbe generare errori o duplicati.

Successivamente le contabili verranno inviate via mail e sarà possibile scaricarle anche accedendo al proprio profilo sui siti Agidae Salus.

Un dato molto importante da tenere in considerazione è che una volta generate le contabili queste non sono modificabili in quanto i nominativi vengono consegnati ad UniSalute e devono dunque essere pagate nella loro interezza.

Circa il metodo per comunicare l'avvenuto pagamento del contributo, non sarà più necessario caricarne gli estremi sul proprio profilo, ma il sistema di rendicontazione dei flussi CBILL permetterà l'inserimento diretto dell'esito delle operazioni sui siti AGIDAE SALUS.

Ricordiamo anche che ci sono molteplici possibilità per poter pagare il bollettino CBILL ossia tramite Home Banking, alle Poste oppure in qualsiasi tabaccheria convenzionata con il circuito CBILL.

Il costo del CBILL varia a seconda del circuito scelto, in quanto le Poste, i tabacchi e le banche hanno ciascuno i propri costi di commissione e di gestione.

Per gli Istituti e le Congregazioni che hanno più sedi operative con un unico codice fiscale, qualora volessero effettuare un unico pagamento è possibile accorpare tutte le varie sedi sotto un'unica sede principale. In questo modo il sistema genererà un unico bollettino CBILL con un solo costo di commissione.





ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

LAVORATORI DIPENDENTI

Agidae Salus Socio Sanitario

ANNO 2022

Nel caso di AGIDAE SALUS SOCIO SANITARIO l'anno appena concluso può essere riassunto dalla seguente tabella:

CONFRONTO INIZIO FINE 2022

	Istituti	Iscritti Totali	Figli
31 dic 2021	1.209	13.526	1.165
31 dic-2022	1.437	15.372	1.319
DIFFERENZE	+ 228	+ 1.842	+ 154

Il 2022 può dunque essere considerato un anno positivo per ciò che riguarda le varie statistiche di adesione, tutte con il segno positivo. In particolare a fine 2022 possiamo notare come il totale degli iscritti sia aumentato di quasi 2000 unità.

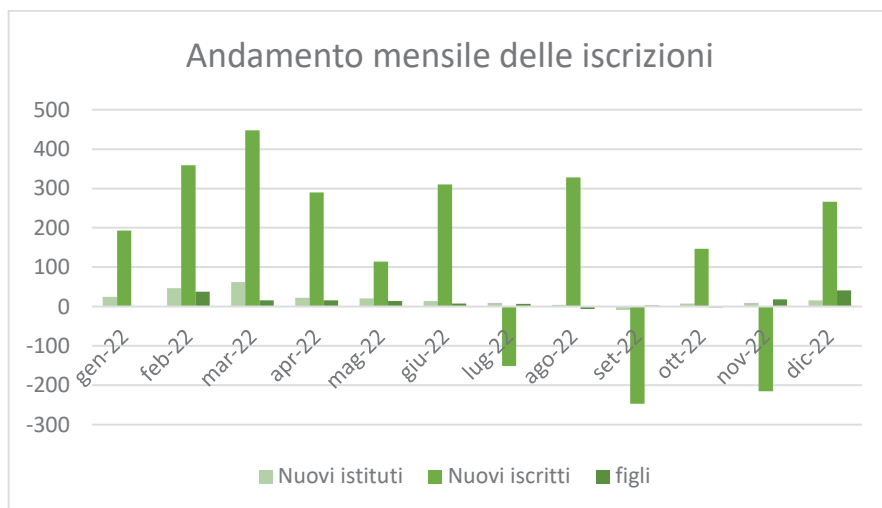
Sostanziale anche l'aumento degli istituti iscritti che tocca quasi un 20% in più rispetto all'anno precedente: l'elenco degli istituti infatti è aumentato di ben 228 portandosi alla ragguardevole cifra di 1437.

Nella tabella della pagina seguente andiamo anche ad analizzare come è andato l'andamento delle nuove iscrizioni di istituti, lavoratori e figli di questi su base mensile.

È stato così possibile studiare la tendenza mese per mese di iscrizioni e cancellazioni. Il risultato ottenuto è il seguente:

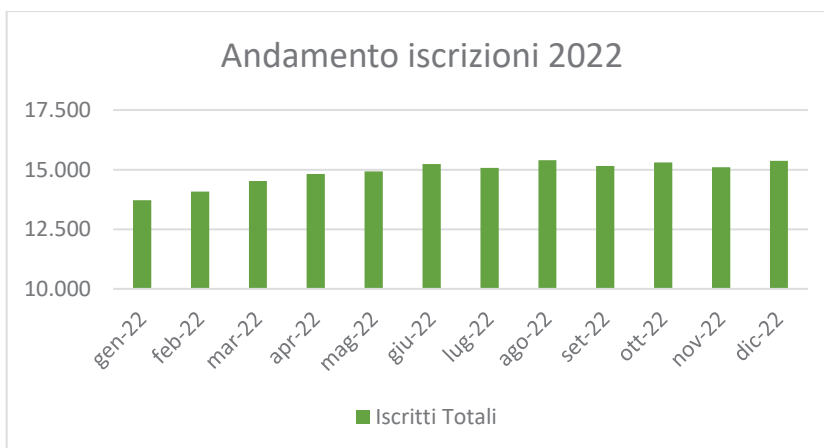
	Nuovi istituti	Nuovi iscritti	Nuovi Figli iscritti
gen-22	25	193	1
feb-22	47	359	38
mar-22	62	448	16
apr-22	22	290	16
mag-22	21	114	14
giu-22	14	310	8
lug-22	9	-151	7
ago-22	4	328	-6
set-22	-9	-247	3
ott-22	8	147	-2
nov-22	9	-215	18
dic-22	16	266	41
TOTALE 2022	228	1.842	154

Analizzando i numeri possiamo verificare come gli aderenti nell'anno 2022 sono aumentati costantemente nella prima parte dell'anno, mentre nella seconda parte vi è stato un andamento delle iscrizioni maggiormente ondulatorio, probabilmente dovuto a modifiche dell'organico di alcuni istituti che non ha comunque impedito di ottenere alla fine dell'anno il saldo netto di utenti attivi visto in precedenza.



Grazie a questo incremento il numero di lavoratori che possono usufruire delle prestazioni sanitarie garantite da AGIDAE SALUS SOCIO SANITARIO supera le **quindicimila unità** per la prima volta da quando è stata istituita l'ASI per i lavoratori dipendenti. La cosa è bene evidente dalla tabella e dal grafico seguenti che vanno a indicare invece i numeri totali raggiunti mese per mese.

	Istituti totali	Iscritti Totali	Figli totali
gen-22	1.234	13.719	1.166
feb-22	1.281	14.078	1.204
mar-22	1.343	14.526	1.220
apr-22	1.365	14.816	1.236
mag-22	1.386	14.930	1.250
giu-22	1.400	15.240	1.258
lug-22	1.409	15.068	1.227
ago-22	1.413	15.396	1.221
set-22	1.404	15.149	1.224
ott-22	1.412	15.296	1.223
nov-22	1.421	15.106	1.278
dic-22	1.437	15.372	1.319
TOTALE a fine 2022	1.437	15.372	1.319





ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

LAVORATORI DIPENDENTI

Agidae Salus Istruzione

ANNO 2022

Per AGIDAE SALUS ISTRUZIONE invece l'anno appena concluso può essere riassunto dalla seguente tabella:

CONFRONTO INIZIO FINE 2022

	Istituti	Iscritti Totali	Figli
31-dic-21	1.109	27.481	2.123
31-dic-22	1.187	30.356	2.545
DIFF	+ 78	+ 2.875	+ 422

Anche in questo caso l'anno si è rivelato decisamente positivo, con tutti gli indicatori preceduti dal segno +. In particolar modo sono ben 78 in più gli istituti che hanno iscritto i propri lavoratori all'ASI, e il numero di dipendenti in più rispetto all'anno precedente si è rivelato essere addirittura di quasi 3000 lavoratori. 422 è invece il numero di figli con età inferiore ai 21 anni che i dipendenti con contratto AGIDAE SCUOLA o AGIDAE UNIVERSITA' hanno potuto iscrivere alla polizza senza esborsi aggiuntivi durante il corso del 2022.

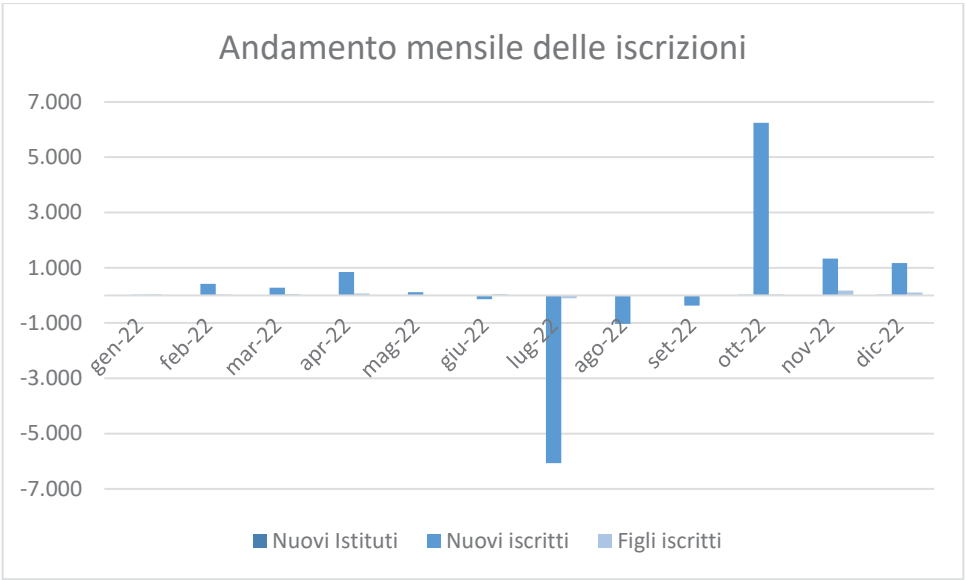
Verifichiamo ora l'andamento mensile delle nuove iscrizioni:

	Nuovi Istituti	Nuovi iscritti	Figli iscritti
gen-22	-2	30	37
feb-22	8	418	37
mar-22	10	280	45
apr-22	12	853	70
mag-22	8	122	3
giu-22	-1	-132	44
lug-22	-9	-6.063	-97
ago-22	0	-1.026	-15
set-22	-5	-365	-8
ott-22	29	6.245	34
nov-22	7	1.337	171
dic-22	21	1.176	101
TOTALE 2022	78	2.875	422

Per ciò che riguarda l'analisi degli andamenti mensili degli iscritti ad AGIDAE SALUS ISTRUZIONE è doverosa una premessa: il numero dei lavoratori degli istituti scolastici non è costante durante un anno solare ma è inevitabilmente influenzato dal fatto che il ciclo scolastico si interrompe ogni anno a giugno per poi riprendere a settembre. Nel periodo estivo, dunque, sono molti i lavoratori a tempo **determinato** che vedono interrompere la collaborazione con gli istituti per essere riassunti in autunno (oppure sostituiti da altri lavoratori neoassunti).

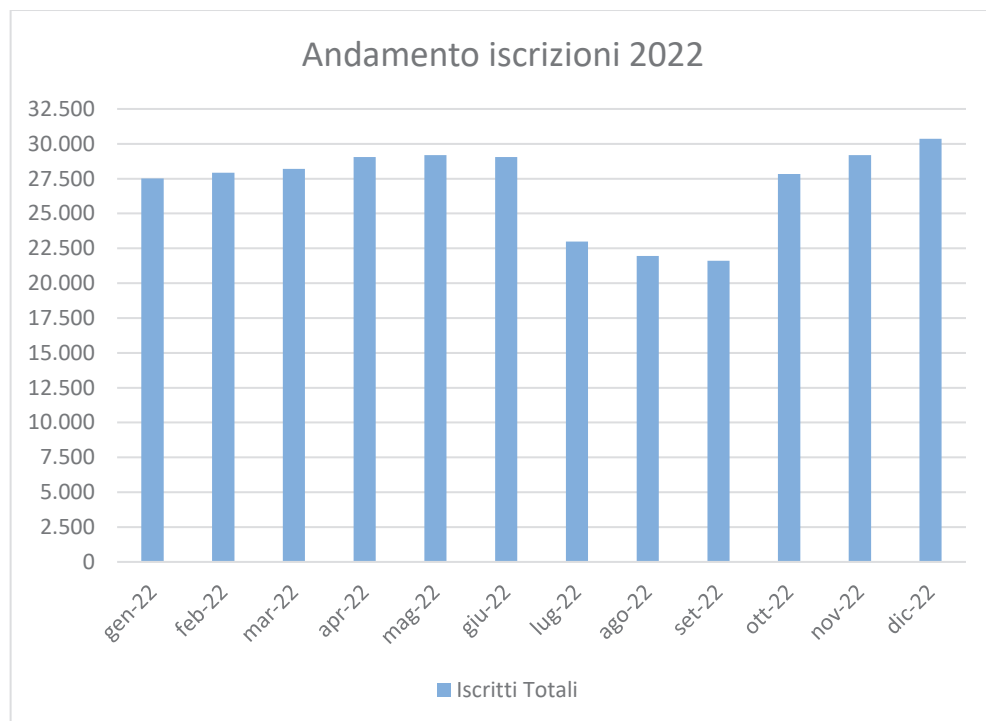
È questa la motivazione che spiega come mai ogni anno per AGIDAE SALUS ISTRUZIONE si ha un andamento che vede un repentino calo degli iscritti nei mesi di luglio e agosto e un recupero degli stessi con la registrazione dei nuovi contratti da parte degli istituti nei mesi di settembre e ottobre.

Su base annuale invece il saldo netto è assolutamente positivo e il 2022 si conclude con un corposo aumento dei dipendenti dei comparti Scuola e Università che possono usufruire delle garanzie previste dall'accordo tra AGIDE e UniSalute.



Per quanto riguarda i valori assoluti si può notare come nel 2022 siano stati superati i trentamila iscritti totali.

	Istituti	Iscritti Totali	Figli
gen-22	1.107	27.511	2.160
feb-22	1.115	27.929	2.197
mar-22	1.125	28.209	2.242
apr-22	1.137	29.062	2.312
mag-22	1.145	29.184	2.315
giu-22	1.144	29.052	2.359
lug-22	1.135	22.989	2.262
ago-22	1.135	21.963	2.247
set-22	1.130	21.598	2.239
ott-22	1.159	27.843	2.273
nov-22	1.166	29.180	2.444
dic-22	1.187	30.356	2.545
TOTALE a fine 2022	1.187	30.356	2.545



Analisi dei dati e prospettive

In definitiva sia per AGIDAE SALUS ISTRUZIONE che per AGIDAE SALUS SOCIO SANITARIO è stato possibile denotare un miglioramento del numero di istituti e lavoratori iscritti nel corso di questa annata. Le motivazioni per queste prestazioni sono da ricercarsi innanzitutto nel consolidamento della presenza delle due entità nel mondo degli istituti che applicano il contratto AGIDAE.

Si è resa necessaria anche una migliore attività di comunicazione e promozione con cui AGIDAE, AGIDAE SALUS ISTRUZIONE e AGIDAE SALUS Sanitario sono riuscite nel corso dell'anno a consolidarsi sia attraverso i comunicati online sia con una capillare opera di pubblicizzazione operata nel corso dell'anno in sede di presentazione dei nuovi contratti AGIDAE SCUOLA e SOCIO SANITARIO-ASSISTENZIALE-EDUCATIVO e nei convegni di studio organizzati da AGIDAE e nel corso dell'anno, in particolare il CAMPUS che quest'anno si è svolto a Venezia.

Lo scopo per i prossimi anni è di raggiungere tutti quegli istituti che, per un motivo o per l'altro, non sono ancora venuti a conoscenza della necessità di provvedere

all'iscrizione di tutti i lavoratori per i quali viene applicato il contratto AGIDAE e che hanno diritto all'assistenza sanitaria integrativa.

Ricordiamo che resta sempre la possibilità da parte dei lavoratori iscritti ad Agidae SALUS ISTRUZIONE e ad AGIDAE SALUS SOCIO SANITARIO di includere nella polizza, con il pagamento di un contributo volontario pari a 100€ annui, anche figli con età superiore a 21 anni e eventualmente il proprio coniuge, sempre che risulti dallo stato di famiglia.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA - RELIGIOSI
ANNO 2022 -2023

	Congregazioni	Case religiose	Religiosi totali
31-dic-22	22	41	791
TOTALE	22	41	791



Sintesi delle disposizioni della Legge di Bilancio 2023

E' stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 303 del 29/12/2022, la Legge 29 dicembre 2022, n. 197 recante il **"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025"**.

Riepiloghiamo le principali novità di carattere lavoristico, previdenziale e fiscale, che possono interessare gli Istituti associati AGIDAE.

Art. 1 comma 292

Opzione donna

Modificato il trattamento pensionistico cosiddetto **"Opzione Donna"**. Prorogata per il 2023 la possibilità di accedere al trattamento pensionistico per le lavoratrici che, entro il 31 dicembre 2022, hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica di almeno 60 anni, ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di due anni, e che appartengano ad una delle seguenti categorie: caregivers, invalide (con invalidità superiore o uguale al 74%) e lavoratrici licenziate o dipendenti di aziende per le quali è attivo un tavolo di crisi.

Art. 1 comma 283

Pensione anticipata flessibile

In via sperimentale per il 2023, sarà possibile conseguire il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva minima di 41 anni ("pensione anticipata flessibile", cd. quota 103). Questo trattamento non sarà cumulabile, dal primo giorno di decorrenza della pensione e fino alla maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia, con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5.000 euro lordi annui. I lavoratori dipendenti che abbiano maturato i requisiti minimi previsti per la pensione anticipata e decidano di proseguire il rapporto di lavoro beneficeranno del versamento in loro favore della quota di contribuzione previdenziale al loro carico. Le modalità di attuazione di tale bonus saranno disciplinate da apposito decreto da emanare entro il 31 gennaio 2023 dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Art. 1 comma 313 e seguenti Reddito di cittadinanza	Nelle more di una organica riforma delle misure di sostegno alla povertà e di inclusione attiva, che porterà verso l'abolizione del reddito di cittadinanza, alle persone tra i 18 e i 59 anni, abili al lavoro, ma che non abbiano nel nucleo familiari disabili, minori o persone a carico con almeno 60 anni di età, dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, il reddito di cittadinanza è riconosciuto per un massimo di 7 mensilità (in luogo delle 18, rinnovabili, attualmente previste). Inoltre, si prevede un periodo di almeno un semestre di partecipazione a un corso di formazione o riqualificazione professionale e, in mancanza, il beneficio del reddito decadrà, come nell'ipotesi ove si rifiuti la prima offerta di lavoro. La disposizione non si applica in caso di nuclei al cui interno vi siano persone con disabilità, minorenni o persone con almeno sessant'anni di età.
Art. 1 comma 294 Esonero contributivo assunzioni percettori reddito di cittadinanza	Ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, assumono percettori di reddito di cittadinanza con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di dodici mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali nel limite massimo di importo di 8.000 euro. Tale esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico ed è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea.
Art. 1 comma 298 Agevolazione per assunzione di donne "svantaggiate"	L'agevolazione è prevista per le assunzioni a tempo indeterminato, tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2023, di personale femminile. L'esonero è riconosciuto nella misura del 100% dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro e nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, per la durata di dodici mesi in caso di contratto a tempo determinato e di 18 mesi in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato. L'assunzione deve riguardare: • donne con almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi; • donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; • donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori caratterizzati da una forte disparità di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; • donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un

	impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.
Art. 1 comma 297 Esonero contributivo per assunzione di giovani	La norma estende anche alle nuove assunzioni a tempo indeterminato di soggetti che non hanno compiuto il 36° anno di età l'esonero contributivo totale. • nella misura del 100 per cento dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro privato (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche), nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua; • per un periodo massimo di 36 mesi elevato però in via transitoria a 48 mesi per le assunzioni in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna; • ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, né procedano, nei nove mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva. L'esonero totale dal versamento dei contributi non si applica: ai rapporti di apprendistato e ai contratti di lavoro domestico; alle prosecuzioni di contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato; alle assunzioni, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di studenti che abbiano svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione per le quali già opera a regime l'esonero del 100 per cento.
Art. 1 comma 342 e seguenti Prestazioni occasionali	Si interviene con alcune modifiche alla disciplina generale delle prestazioni accessorie rese nei confronti delle imprese. È prevista l'applicabilità della disciplina alle prestazioni che danno luogo per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro per a.c. (anziché i 5.000 euro precedentemente previsti). E' innalzato a 10 il numero dei lavoratori dipendenti al fine di determinare la possibilità di ricorso alla prestazione occasionale.

Art. 1 comma 281 Taglio del “cuneo fiscale”	Esonero sulla quota dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori- esclusi i domestici- pari al 2% per redditi fino a 35.000 euro, pari al 3% per redditi fino a 25.000 euro. La riduzione del cuneo risulta interamente a beneficio dei lavoratori. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. (cfr. art. 281 L 197/2022).
Art. 1 comma 359 Congedo parentale	E' previsto un ulteriore mese di congedo facoltativo di maternità o, in alternativa, di paternità retribuito all'80%, impiegabile da uno dei due genitori, fino al sesto anno di vita del figlio.
Art. 1 comma 306 Smart working “lavoratori fragili”	Fino al 31 marzo 2023, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati cosiddetti “fragili”, ovvero affetti dalle patologie e condizioni individuate dal Decreto del Ministro della salute 4 febbraio 2022, il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.
Contributo alle scuole paritarie per la disabilità	Sono stati stabilizzati i 70 milioni di euro come Fondo per la disabilità 2023-2025 previsto dalla legge n. 89 del 2016, in proporzione agli alunni con disabilità frequentanti gli istituti scolastici paritari. Sono previsti, inoltre 24 milioni di euro per il trasporto di persone con disabilità.
Art. 1 comma 357 Assegno Unico universale	Incrementato l'assegno unico e universale per i figli a carico. Dal primo gennaio 2023, è previsto un incremento del 50% dell'assegno unico per le famiglie con figli di età inferiore a un anno e per i figli con una età compresa da uno a tre anni per le famiglie con tre o più figli e con ISEE fino a 40.000 euro. Prevista anche una maggiorazione del 50% dell'assegno unico per le famiglie con 4 o più figli. Sono confermate e rese strutturali le maggiorazioni dell'assegno unico per ciascun figlio con disabilità a carico senza limiti di età.
Art. 1 comma 63 Premi di produttività	Premi di produttività detassati: per i dipendenti aliquota al 5% per premi di produttività fino a 3.000 euro.



D. Lgs. 105/2022: il sistema sanzionatorio, l'equilibrio tra la vita privata e il lavoro, la parità di genere (Nota INL n. 2414 del 06/12/2022)

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la nota n.2414/2022 fornisce chiarimenti in merito ai profili di carattere sanzionatorio del D.Lgs. n. 30 giugno 2022 n.105, entrato in vigore il 13 agosto scorso, che ha riconosciuto ad alcune categorie di lavoratori (figure genitoriali e caregivers) una serie di diritti al fine di assicurare un maggior contemperamento tra vita privata e attività lavorativa. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo del Datore di lavoro all'esercizio di questi diritti viene punito con sanzioni amministrative pecuniarie. La nota amministrativa chiarisce i seguenti temi:

- Congedo obbligatorio di paternità;
- Congedo facoltativo di paternità;
- Divieto di licenziamento;
- Diritto al rientro e alla conservazione del posto;
- Riposi, permessi e congedi;
- Riposi e permessi per i figli con grave disabilità;
- Divieto di discriminazione;
- Congedi parentali e assistenza ai figli;
- Permessi per assistere persona con disabilità ex art. 33, commi 2 e 3, L. n. 104/1992;
- Novità in materia di lavoro agile;
- Lavoro part-time;
- Congedi per eventi e cause particolari ex art. 4 L. n.53/2000.



Ispettorato Nazionale del Lavoro

Oggetto: D.Lgs. n. 105/2022 recante

“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio” – sistema sanzionatorio.

Si fa seguito alla nota prot. n. 9550 del 6 settembre u.s. al fine di fornire specifiche indicazioni al personale ispettivo – condivise con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è espresso con nota prot. n. 9699 del 17 novembre e 10147 del 2 dicembre 2022 – in ordine alla corretta applicazione ed ai profili di carattere sanzionatorio della disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 105/2022 che, nel modificare, fra l'altro, il D.Lgs. n. 151/2001 e la L. n. 104/1992, ha introdotto misure dirette a realizzare un migliore temperamento tra l'attività lavorativa e professionale e la vita familiare dei genitori e dei prestatori di assistenza (c.d. caregiver familiari), nonché una più equa condivisione tra uomini e donne delle responsabilità di cura e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

Congedo di paternità

L'art. 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001, introdotto dall'art. 2, comma 1 lett. c), del D.Lgs. n. 105/2022, disciplina il “*congedo di paternità obbligatorio*”, riconosciuto al padre lavoratore dipendente per un periodo di 10 giorni lavorativi (20 in caso di parto plurimo) e con corresponsione di una indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione (v. art. 29, D.Lgs. n. 151/2001). Le giornate di congedo non sono frazionabili a ore e possono essere utilizzate anche in via non continuativa nell'arco temporale intercorrente tra i 2 mesi precedenti la data presunta Tali giorni sono fruibili anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e sono riconosciuti anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001.

Il datore di lavoro è tenuto al riconoscimento del congedo richiesto dal lavoratore – da ciò la sua obbligatorietà – nei modi previsti dal comma 6 dello stesso 27-bis (comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni in cui si intende fruire del congedo, anche attraverso “*l'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze*”, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto e fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva).

Sotto il profilo sanzionatorio il legislatore ha introdotto il nuovo art. 31-bis del D.Lgs. n. 151/2001 prevedendo che “***il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 27-bis sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 e, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni***”.

Sul punto va evidenziata dunque la **necessità** di verificare, sul piano degli accertamenti ispettivi e in relazione alla mancata fruizione del congedo da parte del lavoratore, un eventuale comportamento datoriale che ne ostacoli la fruizione. Al riguardo non può ritenersi di ostacolo la richiesta datoriale di fruire del congedo in tempi compatibili con il preavviso di cinque giorni stabilito dal legislatore, a meno che un eventuale parto anticipato rispetto alla data presunta non consenta al lavoratore di rispettare il preavviso e ferme restando le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva.

Va altresì evidenziata la **diffidabilità della violazione** ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004, laddove il congedo sia evidentemente ancora fruibile.

Congedo di paternità alternativo

Le nuove disposizioni confermano il contenuto dell'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001 relativo alle tutele ed alle garanzie concernenti il congedo di paternità riconosciuto al padre in sostituzione della madre in presenza di situazioni particolarmente gravi, ora rubricato “*congedo di paternità alternativo*” (cfr. art. 2, comma 1 lett. d), D.Lgs. n. 105/2022).

Ai sensi del successivo comma 2 del già citato articolo 31-bis, il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001 **è punito con le sanzioni previste dall'art. 18 del medesimo D.Lgs. n. 151/2001**. Tale ultima disposizione prevede anzitutto la sanzione penale dell'arresto fino a sei mesi per poi stabilire, come modificato dall'art. 2, comma 1 lett. b), del D.Lgs. n. 105/2022, che il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Divieto di licenziamento

A seguito dell'introduzione delle modifiche al congedo di paternità, il divieto di licenziamento di cui all'art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001 trova applicazione anche nei confronti del padre lavoratore nell'ipotesi in cui quest'ultimo abbia fruito degli istituti di cui agli artt. 27-bis (congedo di paternità obbligatorio) e 28 (congedo di paternità alternativo) e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'art. 54 cit. è punita con la **sanzione amministrativa da euro 1.032 ad euro 2.582, non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 della L. n. 689/1981** e inoltre, ove rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Diritto al rientro e alla conservazione del posto

Non sono state introdotte modifiche nel corpo dell'art. 56 del D.Lgs. n. 151/2001, recante la disciplina del “*diritto al rientro e alla conservazione del posto*”, salvo per quanto concerne il regime sanzionatorio. L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo è infatti punita con le sanzioni di cui all'art. 54, comma 8, del D.Lgs. n. 151/2001 – ossia con la **sanzione amministrativa da euro 1.032 ad euro 2.582** e, ove la violazione sia rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere, la stessa non può essere conseguita – **e non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 della L. n. 689/1981**.

Riposi, permessi e congedi

Il D.Lgs. n. 105/2022 ha altresì modificato l'impianto sanzionatorio di cui all'art. 46 D.Lgs. n. 151/2001, estendendo la **sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582**, già prevista per le ipotesi di inosservanza delle disposizioni relative ai riposi giornalieri del padre e della madre contenuti negli artt. da 39 a 41, del D.Lgs. n. 151/2001, anche a quelle concernenti i riposi e permessi per i figli con handicap grave (art. 42), l'assegnazione

temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche (art. 42-bis) ed i riposi giornalieri del padre e della madre in caso di adozione e affidamento (art. 45).

Inoltre, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui agli articoli citati, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni

Riposi e permessi per i figli con grave disabilità

Ai fini della fruizione dei riposi e dei permessi per i figli con grave disabilità ai sensi della L. n. 104/1992, si evidenzia come anche l'art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001 sia stato oggetto di modifiche, in quanto al coniuge convivente sono equiparati la parte di un'unione civile ed il convivente di fatto di cui all'art. 1, commi 20 e 36, della L. n. 76/2016, anche per il caso in cui la convivenza sia iniziata successivamente alla richiesta di congedo.

Divieto di discriminazione

L'art. 3, comma 1 lett. a), del D.Lgs. n. 105/2022 ha introdotto l'art. 2-bis della L. n. 104/1992 che sancisce il divieto di discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui al citato art. 42 nonché dei benefici di cui all'art. 33 della stessa L. n. 104/1992, agli artt. 33 e 42 del D.Lgs. n. 151/2001, all'art. 18, comma 3-bis, della L. n. 81/2017 e all'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015, nonché di ogni altro beneficio concesso ai lavoratori medesimi in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura.

Chi intende agire in giudizio per il riconoscimento della sussistenza di una ipotesi di discriminazione e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c.

Congedi parentali e assistenza ai figli

Il D.Lgs. n. 105/2022 è intervenuto anche sugli artt. 32 ss. del D.Lgs. n. 151/2001, apportando modifiche in materia di congedi parentali su aspetti concernenti fra l'altro:

- l'età del figlio (estendendo al compimento dei 12 anni di età il periodo di tempo entro cui è possibile percepire l'indennità riconosciuta prima solo fino a 6 anni);
- la durata del congedo (innalzando da 10 a 11 mesi il periodo di fruizione dell'istituto nel caso di un solo genitore o di un affidamento esclusivo del figlio);
- la disciplina dell'indennità (pari al 30% della retribuzione sia per i 3 mesi di congedo spettanti a ciascun genitore e non trasferibili dall'uno all'altro, sia per l'ulteriore periodo di 3 mesi suddivisibile tra i genitori a loro discrezione sia, infine, per i 9 mesi ora spettanti al genitore solo);
- l'incidenza dei congedi su altri istituti (i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva).

Restano ferme le sanzioni già previste in materia di congedi parentali dall'art. 38 del D.Lgs. n. 151/2001, secondo cui il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro in questione sono puniti con la **sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582**. A questo si aggiunge tuttavia l'ulteriore previsione secondo cui, ove rilevate nei due

anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, tali condotte impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Permessi per assistere persona con disabilità ex art. 33, commi 2 e 3, L. n. 104/1992

L'art. 3 del D.Lgs. n. 105/2022 apporta modifica anche all'art. 33, commi 2 e 3, della L. n. 104/1992, prevedendo, fra le altre cose che la fruizione, da parte del lavoratore di 3 giorni di permesso mensile retribuito per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, competa al coniuge, a chi è parte di un'unione civile, al convivente di fatto, nonché al parente o affine entro il secondo grado.

Ai sensi del comma 7-ter, introdotto al citato art. 33, nelle ipotesi di rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio dei diritti elencati nello stesso articolo, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni, trova applicazione la misura interdittiva del mancato conseguimento delle certificazioni stesse da parte del datore di lavoro.

Novità in materia di lavoro agile

Le nuove norme introdotte con il D.Lgs. n. 105/2022 alla L. n. 81/2017 hanno modificato, fra l'altro, l'art. 18, comma 3-bis, ai sensi del quale sono disciplinati i criteri di prelazione per la concessione del lavoro agile.

A decorrere dal 13 agosto 2022, pertanto, la priorità è estesa:

- alle lavoratrici e ai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. n. 104/1992 (sul punto si rinvia altresì anche all'art. 23-bis del D.L. n. 115/2022, introdotto in sede di conversione dalla L. n. 142/2022 recante la *“proroga del lavoro agile per i lavoratori fragili e i genitori lavoratori con figli minori di anni 14”*);
- ai lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. n. 104/1992 o che siano caregivers ai sensi dell'art. 1, comma 255, della L. n. 205/2017.

Al fine di prevenire condotte discriminatorie, è fatto divieto di sanzionare, demansionare, licenziare, trasferire o sottoporre a modalità organizzativa con effetti negativi (diretti o indiretti) sulle condizioni di lavoro i lavoratori che intendano ricorrere al lavoro agile, tant'è che ogni misura adottata in violazione della nuova disciplina è nulla.

Resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'art. 2-bis, della L. n. 104/1992, introdotto dall'art. 3, comma 1 lett. a), del D.Lgs. 105/2022.

Il D.Lgs. n. 105/2022 ha inoltre previsto anche in tal caso che il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo alla fruizione del lavoro agile, secondo quanto disposto dal comma 3-bis di cui si è detto, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Lavoro part-time

In forza delle modifiche apportate all'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015 la novella estende ai soggetti che siano parte delle unioni civili e delle convivenze di fatto il diritto alla

trasformazione del contratto di lavoro dipendente da tempo pieno a tempo parziale, in particolare in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge o l'altra parte dell'unione civile o il convivente di fatto, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso di assistenza a persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. n. 104/1992, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.

Nei casi di richiesta di trasformazione del contratto, il lavoratore o la lavoratrice non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione di quanto sopra, da considerare ritorsiva o discriminatoria, è nulla (art. 8, comma 5-bis, D.Lgs. n. 81/2015).

Resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'art. 2-bis, della L. n. 104/1992, introdotto dall'art. 3, comma 1 lett. a), del D.Lgs. n. 105/2022.

Anche nei casi di rifiuto, opposizione e ostacolo alla fruizione del sopra citato diritto alla trasformazione del contratto, rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni, sarà impedito al datore di lavoro il conseguimento delle stesse (art. 8, comma 5-ter, D.Lgs. n. 81/2015).

Congedi per eventi e cause particolari ex art. 4, L. n. 53/2000

Con l'art. 6 del D.Lgs. n. 105/2022 sono state inoltre apportate modifiche all'art. 4 della L. n. 53/2000, concernente congedi per eventi e cause particolari introducendo, anche in tale ipotesi, la "misura interdittiva" ai sensi della quale il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al citato articolo, rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse (cfr. comma 4 ter).

Regime intertemporale

Le novità introdotte in materia di congedo obbligatorio di paternità rendono opportuna una precisazione in relazione al regime intertemporale, in particolare per quanto attiene l'applicabilità delle tutele di cui agli artt. 54 e 55 del novellato D.Lgs. n. 151/2001 per i congedi fruiti a cavallo dell'entrata in vigore della nuova disciplina.

Al riguardo, tenuto conto che l'evento nascita e la fruizione del congedo da parte del lavoratore padre costituiscono elementi essenziali per l'individuazione del regime normativo applicabile, si ritiene che le tutele previste rispettivamente dall'art. 54, comma 7 (divieto di licenziamento) e dall'art. 55, comma 2 (indennità di mancato preavviso in caso di dimissioni) trovino applicazione anche nei casi in cui la nascita sia avvenuta prima del 13 agosto 2022, a condizione che il congedo di paternità di cui all'art. 4, comma 24, della L. 92/2012 e ss. mm. poi "confluito" nell'art. 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001 sia stato fruito anche solo parzialmente dopo tale data.



Esonero contributivo per rientro lavoratrici madri (Inps mess. n. 4042 del 09/11/2022)

La legge di Bilancio 2022 ha previsto un **esonero pari al 50% dei contributi** previdenziali a carico delle **lavoratrici madri dipendenti del settore privato**, della durata di un anno, a partire dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità.

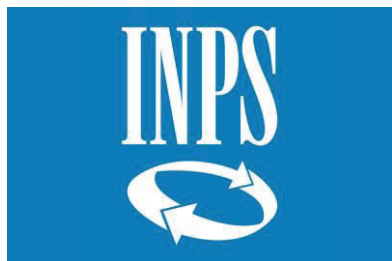
L'INPS, con il messaggio n.4042 del 9 novembre 2022, fornisce ulteriori chiarimenti in ordine alla corretta applicazione del detto esonero.

L'agevolazione trova applicazione a partire dalla data del **rientro effettivo** al lavoro della lavoratrice, purché lo stesso avvenga **tra il 1° gennaio 2022 e il 31 dicembre 2022**.

Le possibili cause che posticipino il rientro effettivo al lavoro (quali, a titolo esemplificativo, ferie, malattia, permessi retribuiti), purché collocate senza soluzione di continuità rispetto al congedo obbligatorio, determinano lo slittamento in avanti del dies a quo di decorrenza dell'esonero, sempre a condizione che il rientro si verifichi entro il 31 dicembre 2022.

Riportiamo, di seguito, il documento amministrativo.

Articolo 1, comma 137, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di Bilancio 2022).



Esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo di maternità. Chiarimenti.

1. Premessa

L'articolo 1, comma 137, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di Bilancio 2022), ha introdotto, in via sperimentale per l'anno 2022, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali, nella misura del 50 per cento, a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del predetto rientro.

L'Istituto ha fornito indicazioni sulla misura con la circolare n. 102 del 19 settembre 2022. In particolare, nella citata circolare è stato precisato, con un'interpretazione estensiva, che l'esonero in oggetto spetti anche qualora il rientro effettivo sul posto di lavoro della lavoratrice avvenga dopo la fruizione del periodo di astensione facoltativa e dopo il periodo

di interdizione *post partum*, purché tali periodi siano fruiti senza soluzione di continuità rispetto al congedo obbligatorio (cfr. il paragrafo 2.1 della circolare n. 102/2022). Tanto premesso, anche sulla base delle richieste di chiarimenti pervenute, si forniscono ulteriori indicazioni in ordine alla corretta applicazione dell'esonero in oggetto.

2. Rientro nel posto di lavoro e decorrenza dell'esonero

L'agevolazione in trattazione trova applicazione a partire dalla data del **rientro effettivo** al lavoro della lavoratrice, purché lo stesso avvenga tra il 1° gennaio 2022 e il 31 dicembre 2022.

Ciò posto, le possibili cause che posticipino il rientro effettivo al lavoro (quali, a titolo esemplificativo, ferie, malattia, permessi retribuiti), purché collocate, analogamente a quanto specificato in premessa, senza soluzione di continuità rispetto al congedo obbligatorio, determinano lo slittamento in avanti del *dies a quo* di decorrenza dell'esonero, sempre a condizione che il rientro si verifichi entro il 31 dicembre 2022.

Viceversa, laddove vi sia stato il rientro effettivo della lavoratrice al termine del periodo di astensione per maternità (anche eventualmente seguito, senza soluzione di continuità, da un periodo di congedo parentale), le eventuali successive ipotesi di fruizione (totale o parziale) dei congedi parentali sono irrilevanti ai fini del decorso dell'anno in cui si ha diritto all'applicazione dell'esonero in trattazione.

Pertanto, qualora una lavoratrice sia effettivamente rientrata in servizio al termine del periodo di astensione obbligatoria e – successivamente al rientro – si sia avvalsa del congedo facoltativo, la stessa avrà diritto all'applicazione dell'esonero in oggetto a partire dalla data del primo rientro effettivo nel posto di lavoro.

A titolo esemplificativo si riportano le seguenti ipotesi.

1° esempio

Termine del congedo obbligatorio: 18 luglio 2022

Fruizione del congedo parentale (con integrazione del datore di lavoro): dal 19 luglio 2022 al 7 settembre 2022

Fruizione ferie: dall'8 al 14 settembre 2022.

Rientro effettivo nel posto di lavoro: 15 settembre 2022

Imponibile complessivo nel mese 2.200 euro (di cui 200 euro di integrazione datoriale).

Il diritto all'applicazione dell'esonero in oggetto decorre dal rientro effettivo nel posto di lavoro, ossia dal 15 settembre 2022, per un anno, e quindi fino al 14 settembre 2023.

2° esempio

Termine del congedo obbligatorio: 18 luglio 2022

Rientro effettivo nel posto di lavoro: 19 luglio 2022

Fruizione del congedo parentale: dall'8 agosto 2022 al 7 settembre 2022

Fruizione ferie: dall'8 al 14 settembre 2022

Il diritto all'applicazione dell'esonero in oggetto decorre dal rientro effettivo nel posto di lavoro, ossia dal 19 luglio 2022, per un anno, e quindi fino al 18 luglio 2023.

3° esempio

Termine del congedo obbligatorio: 18 luglio 2022

Fruizione del congedo parentale (con integrazione da parte del datore di lavoro): dal 19 luglio 2022 al 14 settembre 2022

Rientro effettivo nel posto di lavoro: 15 settembre 2022

Fruizione ferie: dall'19 al 23 settembre 2022

Malattia: dal 26 al 30 settembre 2022

Imponibile complessivo nel mese 1.350 euro (di cui 200 euro di integrazione datoriale).

Il diritto all'applicazione dell'esonero in oggetto decorre dal rientro effettivo nel posto di lavoro, ossia dal 15 settembre 2022, per un anno, e quindi fino al 14 settembre 2023.

4° esempio

Termine del congedo obbligatorio: 18 luglio 2022

Fruizione del congedo parentale (con integrazione da parte del datore di lavoro): dal 19 luglio 2022 al 7 settembre 2022

Fruizione ferie: dall'8 al 14 settembre 2022

Rientro effettivo nel posto di lavoro: 15 settembre 2022

Malattia: dal 21 al 30 settembre 2022

Imponibile complessivo nel mese 1.700 euro (di cui 200 euro di integrazione datoriale).

Il diritto all'applicazione dell'esonero in oggetto decorre dal rientro effettivo nel posto di lavoro, ossia dal 15 settembre 2022, per un anno, e quindi fino al 14 settembre 2023.

Con specifico riferimento al periodo di durata dell'esonero, nel ribadire che lo stesso è pari a un anno dalla data di effettivo rientro, si precisa che, nelle ipotesi di presenze differite o di calendario falsato, da dichiarare da parte del datore di lavoro in fase di richiesta del codice di autorizzazione (CA) "0U", lo stesso CA andrà attribuito dalla competenza del mese successivo a quello di effettivo rientro.

In ogni caso, considerate le ipotesi di rientro in servizio in data inframensile, il CA "0U" è attribuito dalle Strutture territoriali competenti per la durata di tredici mesi a partire dal mese in cui è avvenuto il rientro effettivo nel posto di lavoro.

3. Imponibile oggetto di sgravio

L'esonero in oggetto deve essere calcolato a decorrere dalla data di rientro effettivo. Conseguentemente, i giorni di ferie o di permessi retribuiti ad altro titolo o di malattia eventualmente fruiti, senza soluzione di continuità rispetto all'astensione per maternità, prima dell'effettivo rientro, non sono oggetto di esonero e il relativo imponibile, pertanto, non determina il diritto all'agevolazione.

Ulteriormente, nelle ipotesi di rientri inframensili, l'esonero, nell'ultimo mese di spettanza, deve essere calcolato fino alla data di scadenza dell'anno di agevolazione previsto dalla legge.

La determinazione della quota di imponibile oggetto di sgravio, nelle ipotesi di rientro nel posto di lavoro inframensile, dovrà essere effettuata in relazione agli eventi intercorsi nel mese di rientro.

Ad ogni modo, l'imponibile da considerare ai fini dell'applicazione dello sgravio in trattazione, con riferimento al primo mese di fruizione dello stesso e nelle ipotesi di rientro in servizio inframensile, è quello dalla data del rientro.

Ad esempio, in presenza di un imponibile complessivo nel mese di settembre 2022 (cfr. il 1° esempio del precedente paragrafo 2) di 2.200 euro, di cui 200 euro di integrazione da parte del datore di lavoro, l'importo giornaliero del tetto è pari a 100,00 euro (= 2.000/20 giorni contribuiti, escludendo le giornate contribuite e il relativo imponibile integrato dal datore di lavoro). Detto valore giornaliero va moltiplicato per i giorni contribuiti del mese di settembre, successivi al rientro (14 giorni contribuiti), che, nell'esempio in commento decorrono dal 15 settembre, giorno di effettivo rientro nel posto di lavoro, al fine di ottenere la misura dell'imponibile oggetto di sgravio.

Allo stesso modo, nell'ipotesi di malattia e ferie occorse nel mese del rientro, dopo l'effettivo rientro nel posto di lavoro, (cfr. il 3° esempio del paragrafo 2), si dovrà considerare sia l'imponibile relativo alle ferie sia quello riferito al periodo interessato dall'evento malattia. A fronte di un imponibile complessivo nel mese di settembre 2022 di 1.350 euro, di cui 200 euro di integrazione da parte del datore di lavoro, l'importo giornaliero del tetto è pari a 82,14 euro ($= 1.150/14$ giorni contribuiti, escludendo le giornate contribuite e il relativo imponibile integrato dal datore di lavoro). Detto valore giornaliero va moltiplicato per i giorni contribuiti del mese di settembre, successivi al rientro (14 gg contribuiti), che, nell'esempio fatto decorrono dal 15 settembre, giorno di effettivo rientro nel posto di lavoro al fine di ottenere la misura dell'imponibile oggetto di sgravio.

Diversamente, nell'ipotesi esposto nel 4° esempio del paragrafo 2, sarà necessario individuare puntualmente l'imponibile dei periodi da considerare utili, che sono quelli decorrenti dal 15 settembre.

Si ricorda, infatti, che l'imponibile riferito ai giorni antecedenti il rientro non dovrà essere considerato, viceversa, dal giorno del rientro l'imponibile dovrà essere integralmente considerato.

Ai fini della determinazione dell'imponibile oggetto di sgravio, in relazione all'ultimo mese di fruizione dello stesso, nelle ipotesi di rientro in servizio inframensile, si dovrà considerare il solo periodo fino alla data in cui termina la fruizione dell'esonero.

4. Coordinamento con altre agevolazioni

Come indicato nel paragrafo 6 della citata circolare n. 102/2022, l'esonero in trattazione è cumulabile con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente relativi alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro.

Inoltre, è ammessa la cumulabilità con l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) a carico del lavoratore, previsto per l'anno 2022 dall'articolo 1, comma 121, della medesima legge di Bilancio 2022, e dall'articolo 20, comma 1, del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 settembre 2022, n. 142 (c.d. decreto Aiuti-bis), nella misura di 0,8 punti percentuali per il periodo gennaio 2022 - giugno 2022 e di 2 punti percentuali per il periodo luglio 2022 - dicembre 2022. La suddetta cumulabilità opera sull'intero ammontare della contribuzione a carico del dipendente.

Pertanto, laddove sia già stata applicata la riduzione del 50 per cento della quota a carico della lavoratrice madre, l'esonero previsto dall'articolo 1, comma 121, della legge di Bilancio 2022 e dall'articolo 20, comma 1, del decreto-legge n. 115/2022, può trovare applicazione sull'intera contribuzione dalla stessa dovuta.

Analogamente, laddove sia già stata applicata la riduzione della contribuzione a carico del dipendente prevista dall'articolo 1, comma 121, della legge di Bilancio 2022, e dall'articolo 20, comma 1, del decreto-legge n. 115/2022, la riduzione del 50 per cento della quota a carico della lavoratrice madre può trovare applicazione sull'intera contribuzione dalla stessa dovuta.

Ad esempio, laddove la quota di contribuzione a carico della lavoratrice sia pari al 9,19 per cento, questa, in forza dell'esonero IVS di cui all'articolo 1, comma 121, della legge di Bilancio 2022 potrà essere ridotta – per le sole mensilità di vigenza del predetto esonero - di 0,8 punti percentuali, ossia potrà essere determinata per un ammontare pari a 8,39 punti percentuali. Al riguardo, si rammenta che, per i mesi da luglio a dicembre 2022, il citato esonero IVS è innalzato a 2 punti percentuali, ai sensi dell'articolo 20, comma 1, del decreto-

legge 9 agosto 2022, n. 115 (c.d. decreto Aiuti-bis); di conseguenza, in relazione alle suddette mensilità, la contribuzione potrà essere determinata per un ammontare pari a 7,19 punti percentuali.

Sulla medesima quota di contribuzione a carico della lavoratrice pari al 9,19 per cento potrà essere applicata, a decorrere dalla data del rientro effettivo in servizio, anche la riduzione in trattazione pari al 50 per cento.

5. Portabilità dell'esonero

Laddove la lavoratrice sia rientrata nel posto di lavoro a seguito dell'astensione per maternità, in caso di successivo cambio di datore di lavoro, occorre distinguere tra le seguenti due ipotesi:

1. nel caso in cui ci sia soluzione di continuità tra il precedente rapporto incentivato e il nuovo (ad esempio, dimissioni e nuova assunzione; scadenza di un contratto a termine e nuova assunzione), l'esonero non può essere riconosciuto. Rispetto al nuovo rapporto, infatti, difetterebbe la sussistenza del presupposto incentivato, cioè il rientro dopo la maternità;
2. nel caso in cui non ci sia soluzione di continuità (ad esempio, trasferimento di azienda; cessione di contratto), poiché il nuovo datore subentra nei diritti e negli obblighi del precedente, l'esonero continua a trovare applicazione, trattandosi della prosecuzione del medesimo rapporto di lavoro.

Nel caso in cui la lavoratrice, invece, non sia rientrata nel posto di lavoro relativo al rapporto contrattuale in costanza del quale si è verificata l'astensione per maternità, l'esonero può essere riconosciuto presso il datore di lavoro che successivamente assume la lavoratrice – poiché, rispetto a esso, si verifica il primo rientro effettivo dall'astensione (in questo senso la circolare n. 102/2022 precisa che l'esonero spetti in relazione ai rapporti di lavoro dipendente del settore privato “*instaurati e instaurandi*”).

Il Direttore Generale

Vincenzo Caridi



Responsabilità amministrativa dell'Ente: colpa organizzativa e criteri di interesse o vantaggio per l'Ente

(Cass. IV sez. penale sent. n. 39615/2022)

Con la **sentenza n. 39615 del 20.10.2022**, la Corte di Cassazione, in materia di responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi in violazione della normativa antitrust, chiarisce gli elementi costitutivi dell'illecito, il concetto di "colpa organizzativa" e riepiloga i criteri di imputazione oggettiva riferiti **al vantaggio o all'interesse** per l'Ente. Tali criteri devono essere riferiti, afferma la sentenza, alla condotta non all'evento lesivo.



Fatto

1. Con l'impugnata sentenza la Corte d'Appello di Bologna ha confermato la sentenza del Tribunale di Rimini che, ritenuta provata la responsabilità della società SCM Group, aveva condannato l'odierna ricorrente alla sanzione amministrativa pari a 200 quote dell'importo di euro 500 ciascuna per un importo complessivo di euro 100.000,00 oltre le spese.
2. La società era stata tratta a giudizio per rispondere dell'illecito amministrativo di cui agli artt. 5 e 25 septies d.lvo 231/2001 in relazione alle lesioni colpose patite da un dipendente della società a seguito della violazione delle norme poste a tutela della sicurezza sul lavoro. Il sinistro - come ricostruito dai giudici di merito - , verificatosi nella notte tra il 16 ed il 17 settembre del 2008 -, era avvenuto in occasione di un'operazione di sostituzione di un nastro trasportatore finalizzato a fare confluire materiale per la fusione all'interno di un silos. La persona offesa, Z.G., era l'unico dei componenti di una squadra di quattro operai a trovarsi sulla sommità del silos. L'infortunio si era verificato a seguito del transito di una componente del carro ponte, alla cui guida si trovava altro componente della squadra, che aveva provocato lo schiacciamento del capo della vittima contro uno spigolo della balaustra. A seguito del

sinistro lo Z.G. aveva riportato lesioni gravissime, comportanti una invalidità permanente del 75%.

3. Avverso la sentenza propone ricorso la società, a mezzo del suo difensore, formulando plurimi motivi di impugnazione. Con il primo motivo deduce contraddittorietà ed illogicità della motivazione in relazione alla ritenuta sussistenza del reato presupposto. Con il secondo motivo deduce violazione di legge e mancanza e manifesta illogicità della motivazione della sentenza impugnata in relazione alla sussistenza del requisito dell'interesse e del vantaggio

Diritto

4. È opportuno procedere ad una generale ricostruzione dell'evoluzione giurisprudenziale relativa all'applicabilità del d.lgs. n. 231/2001, con particolare riferimento ai reati colposi. Tradizionalmente estranea al nostro ordinamento, la responsabilità penale degli enti è stata introdotta dal d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il quale ha previsto un sistema di responsabilità amministrativa dipendente da reato gravante direttamente sull'ente. Il d.lgs. n. 231/2001 realizza una flessione del tradizionale principio espresso dal brocardo *societas delinquere non potest*, in favore di una forma di responsabilità dell'ente del tutto autonoma, ma connessa, legata ad un illecito amministrativo che dipende dalla realizzazione di un reato (sempre che esso rientri fra quelli previsti dal decreto) a sua volta perpetrato da una persona fisica. La connessione in discorso è duplice. Dal punto di vista oggettivo, infatti, l'art. 5 del decreto richiede che la persona fisica abbia agito nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Dal punto di vista soggettivo, inoltre, il medesimo articolo richiede la sussistenza di un rapporto fra la persona fisica e l'ente. In particolare, due possono essere i rapporti rilevanti: ex art. 5, c. 1, lett. 21), la persona fisica può trovarsi in posizione apicale all'interno dell'organizzazione dell'ente, ovvero, ex art. 5, c. 1, lett. b), può essere sottoposta all'altrui direzione. La lettera a) tipizza il c.d. principio di identificazione, per il quale l'ente si identifica nel soggetto in posizione apicale e così, dunque, è come se avesse direttamente commesso il reato. È tuttavia previsto un contemperamento: l'ente non risponde se prova la sussistenza di tutti e quattro i criteri appositamente previsti dal successivo art. 6, c. 1, ossia l'esistenza e la corretta attuazione di modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi. Nel caso dei soggetti di cui alla lettera b), invece, ci troviamo di fronte ad una vera e propria fattispecie colposa, prevista dall'art. 7 del decreto, a norma del quale l'ente risponde se non ha rispettato i propri obblighi di direzione o di vigilanza, i quali fanno capo al modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal decreto e considerato dai commi 2, 3 e 4 dell'art.

La responsabilità degli enti può dunque essere definita come una vera e propria responsabilità da colpa di organizzazione, caratterizzata dal malfunzionamento della struttura organizzativa dell'ente, la quale dovrebbe essere volta - mediante adeguati modelli - a prevenire la commissione di reati. Le Sezioni Unite hanno infatti al riguardo affermato che, in tema di responsabilità da reato degli enti, la colpa di organizzazione, da intendersi in senso normativo, è fondata sul rimprovero derivante dall'inottemperanza da parte dell'ente dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo, dovendo tali accorgimenti essere consacrati in un documento che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli (Sez. Un., n. 38343 del 24 aprile 2014, P.G., R.C.,

Espenhahn e altri Rv.261114). Quanto alla natura, penale od amministrativa, della responsabilità ex decreto 231, la giurisprudenza ha ormai chiarito che si è in presenza di un *tertium genus*, il quale, coniugando i tratti dell'ordinamento penale e di quello amministrativo, configura un sistema di responsabilità compatibile con i principi costituzionali di responsabilità per fatto proprio e di colpevolezza (Sez. Un., n. 38343 del 24 aprile 2014, P.G., R.C., Espenhahn e altri Rv. 261112). Parimenti, si è chiarita anche la natura autonoma della responsabilità dell'ente rispetto a quella penale della persona fisica che ponga in essere il reato-presupposto. Ai sensi dell'art. 8 del decreto, rubricato per l'appunto "autonomia della responsabilità dell'ente", la responsabilità dell'ente deve essere, infatti, affermata anche nel caso in cui l'autore del suddetto reato non sia stato identificato, non sia imputabile ovvero il reato sia estinto per causa diversa dall'amnistia (Sez. 5, n. 20060 del 4 aprile 2013 P.M. in proc. Citibank, Rv. 255414; Sez. 6, n. 28299 del 10 novembre 2015, Bonomelli, Rv. 267048). Ciò significa che la responsabilità amministrativo penale da organizzazione prevista dal d.lgs. n. 231/2001 investe direttamente l'ente, trovando nella commissione di un reato da parte della persona fisica il solo presupposto, ma non già l'intera sua concretizzazione. La colpa di organizzazione, quindi, fonda una colpevolezza autonoma dell'ente, distinta anche se connessa rispetto a quella della persona fisica.

5. Tanto chiarito in generale sul sistema di responsabilità di cui al d.lgs. n. 231/2001, occorre soffermare l'attenzione sulla sua compatibilità rispetto alla commissione di reati colposi. Il punto di partenza del ragionamento è rappresentato dal fatto che, come noto, il modello repressivo previsto dal d.lgs. 231/2001 è un modello c.d. chiuso, dal momento che la commissione non di qualsiasi reato importa altresì la responsabilità dell'ente, ma solamente quella dei reati tassativamente e nominativamente previsti dalla Sezione III del Capo I (artt. 24 e seguenti del decreto medesimo).

Originariamente, i delitti colposi di omicidio e lesioni personali sul lavoro non facevano parte dell'elenco. Successivamente, l'art. 9, c. 1, legge 3 agosto 2007, n. 123 ha inserito al decreto l'art. 25-septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro), poi ulteriormente modificato, nell'attuale configurazione, dall'art. 300, d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. In questo modo, lo schema di responsabilità degli enti è stato esteso anche alla commissione dei delitti colposi contro la vita e l'incolumità personale. Fin dall'introduzione dell'art. 25-septies., dottrina e giurisprudenza si sono interrogate sulla compatibilità del modello di imputazione obiettiva previsto dall'art. 5 con il paradigma dei delitti colposi. Ci si è in particolare domandati come fosse possibile che potesse sussistere la responsabilità dell'ente in presenza di morte o lesioni colpose causate dalle persone fisiche previste dal decreto se il criterio oggettivo indispensabile per ritenere la sussistenza di tale responsabilità è quello della commissione del reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Per loro stessa natura, i reati colposi causalmente orientati, fondati sulla mancata volontà dell'evento lesivo, appaiono radicalmente inconciliabili con l'idea stessa di interesse o vantaggio dell'ente. E' evidente, infatti, che nessun interesse o vantaggio può essere perseguito dalla persona fisica che si renda autrice di un delitto colposo, in cui l'evento non soltanto è involontario, ma è anche assolutamente in contrasto, per sua stessa natura, con qualsivoglia interesse per l'ente. Dalla morte o dalle lesioni dei propri lavoratori, infatti, l'ente non ha assolutamente nulla da guadagnare, né sul piano economico, né su quello di immagine. Ritenere, tuttavia, che i delitti colposi siano radicalmente inconciliabili con l'art. 5, d.lgs. n. 231/2001 avrebbe significato abrogare di fatto

l'art. 25-septies. Perciò, la giurisprudenza ha elaborato un criterio di compatibilità che, in mancanza di una riformulazione del tessuto normativo in senso maggiormente conferente alle "esigenze" dei delitti colposi, ha permesso di ritenere operativo il suddetto articolo. Si fa riferimento, come noto, al criterio per cui, nei delitti colposi, l'interesse o vantaggio per l'ente, di cui all'art. 5, non deve riferirsi alla commissione dell'evento del reato, ma deve riguardare unicamente la condotta (Sez. Un., n. 38343 dei 24 aprile 2014, P.G., R.C., Espenhahn e altri Rv. 261115).

È chiaro, infatti, che un interesse per l'ente può essere ottenuto dalla violazione delle norme antinfortunistiche solamente al momento della condotta ed al netto dell'evento, sub specie di risparmio di spesa o di accelerazione e massimizzazione della produzione. Valutando il comportamento del soggetto agente del reato, infatti, è al momento della condotta che si realizza quell'intento finalistico di procurare un vantaggio all'ente necessario a ritenere anche quest'ultimo responsabile, essendo l'evento del reato non voluto.

6. Ulteriore nodo problematico del rapporto fra d.lgs. n. 231/2001 e delitti colposi è rappresentato dal configurarsi dei criteri di "interesse" o "vantaggio" in relazione alla colpa. Occorre al riguardo ripercorrere lo sviluppo giurisprudenziale relativo ai due parametri di imputazione obiettiva di cui all'art. 5. Nonostante esistano teorie c.d. unitarie, per cui interesse e vantaggio incarnerebbe-ro sostanzialmente un unico criterio, trattandosi di tautologica ripetizione del medesimo concetto tramite due termini differenti, in giurisprudenza si è affermata la più corretta teoria per cui si tratterebbe, invece, di criteri diversi ed alternativi. In particolare, si è affermato che, in tema di responsabilità da reato delle persone giuridiche e delle società, l'espressione normativa, con cui se ne individua il presupposto nella commissione dei reati "nel suo interesse o a suo vantaggio", non contiene un'endiadi, perché i termini hanno riguardo a concetti giuridicamente diversi, potendosi distinguere un interesse "a monte" per effetto di un indebito arricchimento, prefigurato e magari non realizzato, in conseguenza dell'illecito, da un vantaggio obbiettivamente conseguito con la commissione del reato, seppure non prospettato ex ante, sicché l'interesse ed il vantaggio sono in concorso reale (Sez. 2, n. 3615 del 20 dicembre 2005, D'Azzo, Rv.. 232957).

6.1. Come si vede, i due criteri vengono tenuti nettamente distinti, vale a dire operanti su piani diversi, uno (l'interesse) su quello soggettivo e l'altro (il vantaggio) su quello oggettivo. Così, l'interesse è il criterio soggettivo (indagabile ex ante) consistente nella prospezzazione finalistica, da parte del reo persona fisica, di arrecare un interesse all'ente mediante il compimento del reato, a nulla valendo che poi tale interesse sia stato concretamente raggiunto o meno. Il vantaggio, al contrario, è il criterio oggettivo (da valutare ex post), consistente nell'effettivo godimento, da parte dell'ente, di un vantaggio concreto dovuto alla commissione del reato. In altri termini, il richiamo all'interesse dell'ente valorizza una prospettiva soggettiva della condotta delittuosa posta in essere dalla persona fisica da apprezzare ex ante, mentre il riferimento al vantaggio evidenzia un dato oggettivo che richiede sempre una verifica ex post (Sez. 5, n. 10265 del 28 novembre 2013, Banca Italease S.p.a., Rv. 258575). Le Sezioni Unite, a loro volta, hanno abbracciato tale impostazione, statuendo che, in tema di responsabilità da reato degli enti, i criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dal riferimento contenuto nell'art. 5 del d.lgs. 231 del 2001 all'interesse o al vantaggio, sono alternativi e concorrenti tra loro, in quanto il criterio dell'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile ex ante, cioè al momento della

commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre quello del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile ex post, sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito (Sez. Un., n. 38343 del 24 aprile 2014, P.G., R.C., Espenhahn e altri Rv. 261114).

6.2. Ultimo tassello del ragionamento è dato dall'applicazione di tali criteri ai reati colposi.

5. Venendo specificamente alle questioni poste dalla ricorrente, il primo motivo di ricorso è infondato e va pertanto disatteso. Si sostiene che la Corte territoriale avrebbe sul punto (sussistenza del reato presupposto) confermato la sentenza di prime cure con una motivazione "palesamente illegittima", "illogica e superficiale" in quanto "in aperto contrasto con la motivazione di primo grado, priva di correlazione con la imputazione contestata". In particolare si duole del fatto che sarebbero stati introdotti argomenti di colpa inediti e rispetto ai quali la società ricorrente mai si sarebbe potuta difendere (mancanza della puntuale osservanza delle prescrizioni del DVR e della vigilanza circa il rispetto delle modalità imposte per la sicurezza nel corso delle operazioni

6. Osserva la Corte: contrariamente a quanto sostenuto dalla ricorrente alla società è stato espressamente contestato di aver "omesso di predisporre ed attuare le misure di prevenzione e di modelli di organizzazione e gestione previsti ex lege idonei a scongiurare la commissione di reati...", contestazione che era stata avanzata anche nei confronti delle persone fisiche e che è stata evidenziata anche nella sentenza del giudice di primo grado che oltre a sottolineare l'assenza di una adeguata formazione, ha posto in rilievo anche le carenze nella valutazione del rischio e la mancanza di un protocollo standard volto a regolamentare le diverse fasi di effettuazione dell'operazione manutentiva (pag. 8 della sentenza di primo grado e pag. 11 della sentenza di appello dove in particolare viene sottolineato che "presso la fonderia non vi era alcun divieto di accesso ai silos durante lo svolgimento della procedura"), procedendo ad una compiuta verifica della sussistenza del fatto di reato, stante la intervenuta declaratoria di prescrizione adottata nei confronti delle persone fisiche. La sentenza impugnata, al di là di alcune inesattezze semantiche inidonee a scalfirne la tenuta complessiva e la sua congruità logica, ha altresì puntualizzato a riguardo come il personale difettesse di puntuali istruzioni su come eseguire la manovra, ed in particolare sulla necessità di una continua contezza della posizione dei colleghi. E del resto, significativamente, la stessa ricorrente sin dal ricorso in appello -come dato atto dalla stessa sentenza impugnata- ha cercato di sostenere di aver provveduto ad una rituale redazione del DVR con una apposita disciplina dell'utilizzo del carro ponte e del silo.

7. Fondato ed assorbente si appalesa invece il motivo di ricorso su cui la ricorrente aveva già formulato apposito motivo di appello. La Corte territoriale è rimasta assolutamente silente sul punto, limitandosi ad affermare (pag. 4) che "la scelta di operare in orario notturno deve ragionevolmente ritenersi dovuta dalla determinazione di recare il minore intralcio possibile alla produzione, dunque essere rispondente all'interesse dell'impresa di ottimizzare la produzione, ancorché con compressione dei livelli di sicurezza dei dipendenti. Sulla scorta dell'impostazione tracciata dalle Sezioni Unite sul caso ThyssenKrupp, e dunque sulla base della distinzione dei due criteri che si è sopra riportata, la giurisprudenza ha stabilito come debbano essere intesi l'interesse ed il vantaggio in riferimento ai delitti colposi di cui all'art. 25-septies, d.lgs. n. 231/2001. Si è chiarito che, in tema di responsabilità amministrativa degli

enti derivante da reati colposi di evento, i criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dal riferimento contenuto nell'art. 5 del d.lgs. n. 231 del 2001 all'interesse o al vantaggio, sono alternativi e concorrenti tra di loro e devono essere riferiti alla condotta anziché all'evento, pertanto, ricorre il requisito dell'interesse qualora l'autore del reato ha consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di conseguire un'utilità per l'ente, mentre sussiste il requisito del vantaggio qualora la persona fisica ha violato sistematicamente le norme prevenzionistiche, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto (Sez. 4, n. 2544 del 17 dicembre 2015, Gastoldi ed altri, Rv. 268065; Sez. 4, n. 24697 del 20 aprile 2016, Mazzotti e altro, Rv. 268066).

Occorre partire da un dato assodato, vale a dire dalla diversità ed alternatività dei criteri dell' "interesse" e del "vantaggio". Come visto, essi rappresentano due diversi criteri di imputazione obiettiva del reato all' ente, e non è dunque possibile parlare genericamente di "interesse" per l'ente onde farvi rientrare ogni tipo di profitto patrimoniale ottenuto dall'ente medesimo a seguito della commissione del reato. L'interesse è un criterio soggettivo, il quale rappresenta l'intento del reo di arrecare un beneficio all'ente mediante la commissione del reato. Per questo, l'interesse è indagabile solamente ex ante ed è del tutto irrilevante che si sia o meno realizzato il profitto sperato. Ebbene, è evidente che, nei reati colposi d'evento, affinché l'interesse per l'ente sussista, sarà certamente necessaria la consapevolezza della violazione delle norme antinfortunistiche, in quanto è proprio da tale violazione che la persona fisica ritiene di poter trarre un beneficio economico per l'ente (vale a dire un risparmio di spesa). Evidentemente, la sussistenza di tale consapevole violazione potrà apparire più evidente nei casi di colpa c.d. cosciente, o con previsione dell'evento, nei quali la volontà dell'agente non è diretta verso l'evento ed egli, pur avendo concretamente presente la connessione causale tra la violazione delle norme cautelari e l'evento illecito, si astiene dall'agire doveroso per trascuratezza, imperizia, insipienza, irragionevolezza o altro biasimevole motivo (Sez. Un., n. 38343 del 24 aprile 2014, P.G., R.C., Espenhahn e altri Rv. 261104). Egli, infatti, ripone la propria fiducia nella non verifica dell'evento, ma, d'altra parte, è pienamente consapevole della violazione delle regole cautela e potrebbe porre in essere tale violazione proprio allo scopo, come spesso accade, di ottenere un risparmio di spesa. La volontà di risparmiare è dunque indispensabile affinché sussista l'interesse dell'ente. Diversamente deve ragionarsi con riferimento al vantaggio. Esso è criterio oggettivo, legato all'effettiva realizzazione di un profitto in capo all'ente quale conseguenza della commissione del reato. Per questo deve essere analizzato, a differenza dell'interesse, ex post. Chiaramente, come si è detto, nei reati colposi si dovrà guardare solamente al vantaggio ottenuto tramite la condotta. La condotta, nei reati colposi d'evento contro la vita e l'incolumità personale commessi sul lavoro, è rappresentata dalla violazione delle regole cautelari antinfortunistiche, ed è dunque in riferimento ad essa che bisognerà indagare se, ex post, l'ente abbia ottenuto un vantaggio di carattere economico. Qualora la persona fisica abbia violato sistematicamente le norme prevenzionistiche, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto, allora potrà ravvisarsi il vantaggio per l'ente. In tale schema, marcatamente obiettivo, non è necessario che il reo abbia volontariamente violato le regole cautelari al fine di risparmiare, in quanto la mancanza di tale volontà rappresenta la sostanziale differenza rispetto all'interesse, ma solamente chi: risulti integrata la violazione delle regole cautelari contestate. In questo modo,

il vantaggio viene rapportato alle specifiche contestazioni mosse alla persona fisica, salvaguardandosi il principio di colpevolezza, ma allo stesso tempo permettendo che venga attinto da sanzione penale anche il soggetto che, in concreto ed obiettivamente, si è giovato della violazione cautelare, vale a dire l'ente. Quanto, poi, alla consistenza del vantaggio, deve certamente trattarsi di importo non irrisorio, il cui concreto apprezzamento è rimesso alla valutazione del giudice di merito, che resta insindacabile ove congruamente ed adeguatamente motivata. Nel caso in esame la impugnata sentenza sulla scorte delle osservazioni che precedono è assolutamente carente. Inoltre nulla viene detto dalla Corte territoriale nonostante uno specifico motivo di gravame sulla cd. "colpa di organizzazione", requisito che assolve la stessa funzione che la colpa assume nel reato commesso dalla persona fisica, quale elemento costitutivo del fatto tipico integrato dalla violazione "colpevole" (ovvero rimproverabile) della regola cautelare. Sotto questo profilo la Suprema Corte (cfr. Sez. IV, n. 32899 /2021) ha efficacemente osservato che proprio l'enfasi posta sul ruolo della colpa di organizzazione e l'assimilazione della stessa alla colpa, intesa quale violazione di regole cautelari, convince che la mancata adozione e l'inefficace attuazione degli specifici modelli di organizzazione e di gestione prefigurati dal legislatore rispettivamente agli artt. 6 e 7 del decreto n. 231 del 2001 ed all'art. 30 del decreto legislativo n. 81 del 2008 non può assurgere ad elemento costitutivo della tipicità dell'illecito dell'ente, ma integra una circostanza atta ex lege a dimostrare che sussista la colpa di organizzazione, che va però specificamente provata dall'accusa, mentre l'ente può dare dimostrazione dell'assenza di tale colpa. Pertanto gli elementi costitutivi dell'illecito dell'ente, oltre alla compresenza della relazione organica e teleologica tra il soggetto responsabile del reato presupposto e l'ente (cd. immedesimazione organica), sono la colpa di organizzazione, appunto, il reato presupposto ed il nesso causale che deve correre tra i due.

8. Nella specie quindi la Corte territoriale non ha motivato sulla concreta configurabilità di una colpa di organizzazione dell'ente, non ha approfondito l'aspetto relativo al concreto assetto organizzativo adottato dall'impresa in tema di prevenzione dei reati della specie di quelli del quale qui ci si occupa, né ha stabilito se tale elemento abbia avuto incidenza causale rispetto alla verifica del reato presupposto. La impugnata sentenza va pertanto annullata con riferimento alle osservazioni sopra formulate, restando così assorbito l'ultimo motivo di impugnazione.

P.Q.M.

Annulla la sentenza impugnata e rinvia per nuovo giudizio ad altra sezione della Corte d'Appello di Bologna.

Così deciso il 26/01/2022



Domande e risposte di Agidae Opera nell'ambito della gestione e amministrazione del personale



DOMANDE & RISPOSTE

1. Domanda. *Quanto tempo può durare il contratto a termine del personale ATA?*

Risposta. Il contratto a tempo determinato del personale ATA può avere una durata fino a 12 mesi, senza causale giustificativa. In caso di proroghe o rinnovi, fino ad un massimo di ulteriori 12 mesi deve essere apposta una condizione giustificativa. Il contratto può essere rinnovato, in presenza di dette causali, per un massimo di 4 proroghe.

2. Domanda. *Come viene retribuito il docente a cui viene conferito l'incarico di Coordinatore Scolastico di un Istituto paritario?*

Risposta. L'incarico di Coordinatore scolastico può essere conferito ad un dipendente che è già assunto in organico ed inquadrato in un livello inferiore al VI. In tal caso l'incarico può durare fino ad un massimo di 60 mesi. Al lavoratore a cui viene conferito l'incarico di Coordinatore scolastico viene riconosciuto l'inquadramento nell'Area Direttiva al VI livello. Alla scadenza dell'incarico, il docente riprenderà orario e funzioni precedenti, salvo che con il consenso delle parti, non venga confermato nelle mansioni dell'Area direttiva (liv. VI).

3. Domanda. *Le "70 ore" annuali di lavoro eccedente l'orario ordinario di lavoro possono essere richieste anche ai docenti assunti con contratto a tempo determinato?*

Risposta. No. Le 70 ore possono essere richieste solo al personale docente della scuola d'infanzia, primaria e secondaria assunto con contratto a tempo indeterminato. Il personale assunto con contratto a termine matura 2,75 gg. di ferie ordinarie per ogni mese di lavoro. Considerato il termine del contratto, non è tenuto a "recuperare" ulteriori giorni di ferie estive; se la scuola chiede al docente ulteriori ore di lavoro, per esempio per

supplenze o per visite didattiche o altre attività curriculari o extracurriculari, dovrà retribuirle.

4. Domanda. *Una dipendente amministrativa operante all'interno di una Struttura sanitaria ha fatto domanda di Smart working. L'Istituto è obbligato a rispondere positivamente a detta richiesta?*

Risposta. No. Le disposizioni normative della Legge di Bilancio 2023 prevedono che fino al 31 marzo 2023, solo per i dipendenti privati cosiddetti “fragili”, ovvero affetti dalle patologie e condizioni individuate dal Decreto del Ministro della salute 4 febbraio 2022, il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

5. Domanda. *L'Istituto vuole assumere con un contratto a tempo indeterminato una ausiliaria priva di occupazione. E' possibile usufruire di agevolazioni di legge?*

Risposta. Sì, la Legge di Bilancio 2023 prevede un esonero contributivo nella misura del 100% dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro e nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, per la durata di 18 mesi in caso di assunzioni a tempo indeterminato.

6. Domanda. *Una dipendente di una Struttura Socio Sanitaria Assistenziale presta attività lavorativa con un orario giornaliero di 6 ore, dalle 7:00 alle 13:00. Ha diritto alla pausa pranzo?*

Risposta. No. L'art. 8 del D. Lgs. n.66/2023 prevede che se l'orario giornaliero supera le 6 ore, il lavoratore deve fruire di una pausa, che non può essere inferiore a 10 minuti. Il tempo in cui il dipendente fruisce della pausa non fa parte dell'orario di lavoro.

7. Domanda. *L'Istituto scolastico ha richiesto ad un docente con orario di lavoro part time di 9 ore su 18 di incrementare il suo orario di lavoro per l'insegnamento della disciplina in altra sezione scolastica. Il dipendente può rifiutare l'incremento orario?*

Risposta. Sì. L'incremento orario si può effettuare solo con l'accordo di entrambe le parti e il Datore di lavoro non può ai sensi del D.L. 61/2000 e s.m.i. licenziare il dipendente che non accetta la modifica del regime orario. Diversamente, qualora sia il docente a richiedere il completamento orario, il Datore è tenuto ad accordarlo, ai sensi dell'art. 51 CCNL AGIDAE SCUOLA, prima che si proceda a nuove assunzioni anche a tempo parziale.

8. Domanda. *Le ore eccedenti di supplenza dei docenti eccedenti le 10 annue quando vanno retribuite?*

Risposta. Le ore di supplenza saltuaria eccedenti le 10 annue (dunque quelle che non rientrano nelle “70 ore”) vanno retribuite con il cedolino del mese di giugno.

CONSULENZA AGIDAE					
MEMBRI CONSIGLIO DIRETTIVO					
GIORNI	SEDI AGIDAE	ORARIO	TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
Lunedì	AGIDAE – Torino	15.30 – 18.00	328/8767045	Sr. Albina Bertone	Normativa e contrattuale
Mercoledì	AGIDAE – Roma	11.30 – 17.30	06/85457101	P. Francesco Ciccimarra	Normativa e contrattuale
	AGIDAE – Torino	09.30 – 12.00	328/8767045	Sr. Albina Bertone	Normativa e contrattuale
Giovedì	AGIDAE – Roma	11.30 – 17.30	06/85457101	P. Francesco Ciccimarra	Normativa e contrattuale
Venerdì	AGIDAE – Torino	15.30 – 18.00	328/8767045	Sr. Albina Bertone	Normativa e contrattuale
	ALTRE SEDI		TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
	Milano		02/2722141	Sr. Maria Annunciata Vai	Normativa e contrattuale
	Milano		02/58345224	Sr. Emanuela Brambilla	Normativa e contrattuale
CONSULENTI					
GIORNI	SEDE	ORARIO	TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
Lunedì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Ettore Ferraro	Paghe e pensioni
Mercoledì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Americo Sciarretta	Banca, finanza, patrimonio
Giovedì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Paolo Saraceno	Fiscale
Venerdì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Armando Montemarano	Legale
				Janua Broker SpA	Assicurativa
SERVIZI					
FORMAZIONE					
SEDE		TEL.	E-MAIL		TIPO SERVIZIO
Fondazione AGIDAE LABOR		06/85457201	progettazioneformativa@agidaelabor.it		Sviluppo nuove progettazioni
Fondazione AGIDAE LABOR		06/85457201	agidaelabor@agidaelabor.it		Erogazione formazione
CERTIFICAZIONE QUALITÀ UNI EN ISO 9001					
SEDE		UFFICIO	TEL.	E-MAIL	TIPO SERVIZIO
AGIQUALITAS		Segreteria	06/85457301	segreteria@agiquaqualitas.it	Certificazione/Formaz. Qualità
AGIQUALITAS		Direzione	06/85457301	direzione@agiquaqualitas.it	Certificazione/Formaz. Qualità
ALTRI SERVIZI					
SEDE		TEL.	E-MAIL		TIPO SERVIZIO
AGIDAE OPERA		06/85457501	info@agidaeopera.it		Gestione personale e busta paga
AGIDAE OPERA		06/85457501	info@agidaeopera.it		Salute e sicurezza sul lavoro
AGIDAE OPERA		06/85457501	info@agidaeopera.it		Consulenza energia (luce e gas)
AGIDAE OPERA		06/85457501	info@agidaeopera.it		ASI Religiosi
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA (ASI) DIPENDENTI					
SEDE		TEL.	E-MAIL		TIPO SERVIZIO
AGIDAE SALUS ISTRUZIONE		06/90209303	segreteria@agidaesalusistruzione.life		ASI dipendenti
AGIDAE SALUS SOCIO SANITARIO		06/90209363	segreteria@agidaesalusociosanitario.life		ASI dipendenti

AGIDAE

ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI
DIPENDENTI AUTORITÀ ECCLESIASTICA